

*Luísa Soares dos Santos*

**FORMAÇÃO CONTÍNUA DE PROFESSORES E DE OUTROS  
PROFISSIONAIS: SERVIÇO PARA A EDUCAÇÃO CONTÍNUA  
COMO DISPOSITIVO DE MEDIAÇÃO SOCIOEDUCATIVA**

**RELATÓRIO DE MESTRADO**  
MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
2012





**Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais: Serviço para a  
Educação Contínua como dispositivo de Mediação Socioeducativo**

**Luísa Soares dos Santos**

Relatório de Mestrado apresentado à  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, para  
a obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação no domínio Gestão,  
Mediação em Supervisão e Formação de Professores, Sob a orientação da  
Professora Doutora Ariana Cosme

2012



## Resumo

O presente trabalho, constituiu-se como uma síntese do contacto com o terreno realizado no Serviço para a Educação Contínua (SEC) da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto. Este relatório de Estágio Curricular permitiu contactar, de forma direta, com uma realidade diferente, o que se revelou bastante enriquecedor do ponto de vista socioeducativo, principalmente tendo em conta o perfil dos Mestrados em Ciências da Educação.

Para o aprofundamento e enriquecimento deste trabalho, e tendo em conta o contexto em causa, surgiu-nos como tema do relatório: “ A Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais e o Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Mediação Socioeducativo.”

O Estágio Curricular teve a duração de 450 horas, sendo necessário ir todos os dias da semana ao terreno e assim se conseguir perfazer as quatrocentas e cinquenta horas. A observação participante, as notas de campo, a análise documental, as entrevistas semi-estruturadas e o inquérito por questionário realizados, ao longo do contacto com a realidade, foram momentos muito importantes deste trabalho.

Esses momentos facilitaram uma reflexão sobre a realidade, no que diz respeito à Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, concretamente no Serviço para a Educação Contínua, permitindo uma reflexão construtiva sobre a Formação Contínua, possibilitando a reflexão sobre a Educação Permanente, formação ao longo da vida, a utilidade da formação, os modelos de análise na prática de formação, mediação, mediação socioeducativa e a formação como dispositivo de mediação.

Foi a partir destes aspetos teóricos, das experiências adquiridas no local, das informações obtidas, da observação feita e do tempo de permanência no local aprendendo a saber estar, a saber fazer e a saber conviver, que me permitiram aprofundar e refletir sobre a possibilidade de entendermos o Serviço para a Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto como um dispositivo de Mediação Socioeducativa.



## Résumé

Ce travail est une synthèse réalisée à partir de nos observations faites au Service pour l'Education Continue (SEC) de la Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education de l'Université de Porto. L'élaboration de ce rapport de fin de stage académique s'est rendue possible grâce à l'opportunité qui nous a été offerte. Ce moment passé dans une réalité différente s'est avéré être très instructif et enrichissant du point de vue socio-éducatif. Car, il tient particulièrement compte du profil des maîtrises en Science de l'Éducation.

Afin d'approfondir et d'enrichir le sens de ce travail, nous avons jugé intéressant, tout en tenant surtout compte dudit contexte, de proposer comme thème: « La formation Continue des Professeurs, d'autres Professionnels et le Service pour l'Éducation Continue comme dispositif de médiation socio-éducative ».

Notre stage académique a eu une durée de 450 heures, ce explique le besoin d'aller sur le terrain, tous les jours de la semaine, pour pouvoir ainsi combler les quatre cent cinquante heures. L'observation participante, les notes de terrain, l'analyse de documents, les entretiens semi-structurés et l'enquête par questionnaire menés tout le temps de notre présence, ont été des moments très importants de ce rapport de stage.

Ces moments ont facilité une réflexion sur la réalité de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Porto, en l'occurrence, le Service pour l'Éducation Continue, permettant une réflexion constructive sur la Formation Continue, et rendant possible une réflexion promettante sur l'Éducation Permanente, la formation tout au long de la vie et l'utilité de cette même formation, les modèles d'analyse dans la pratique de formation, la médiation, la médiation socio-éducative et la formation en tant que dispositif de médiation.

C'est à partir de ces aspects théoriques, des expériences acquises au lieu de stage, des informations obtenues, de l'observation faite, en passant par l'apprentissage de l'art du savoir être, du savoir faire et du savoir vivre ensemble ; ces moments nous ont vraiment permis d'approfondir et de réfléchir sur la possibilité de comprendre le Service de la Formation Continue de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Porto, comme un dispositif de Médiation Socio-Éducative.





## **Abstract**

This work was written as a synthesis of an empirical experience I had in the department of the Ongoing Education Service (OES) of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Porto. The Traineeship, as the report shows, allowed me to have a direct contact with a different reality, which proved to be very helpful in terms of the social education, particularly in what concerns the cycle of Masters in Education.

For deepening my understanding and enriching the work, and taking into account my particular interest and context, I have chosen the following theme: "The Ongoing Teachers' Formation and other Professions and the Service for Ongoing Education as the Device for the Socio-educative "Mediation."

The Traineeship took 450 hours and it was necessary to be on the ground every day, till I completed the demanded hours. The principal phases of the present work were the participated observation, empirical records, documental analysis, semi-structured interviews and questionnaire survey conducted during the contact with the reality.

Those instances supported my consideration on the reality in what regards the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Porto, in particular the Service for Ongoing Education, allowing a constructive reflection on the Ongoing Education, lifelong training, the usefulness of formation, practical analytical models in formation, mediation, social-educational mediation and the formation as a socio- mediation device.

The described theoretical aspects, the empirical experiences acquired, the obtained information, the observation made and the time spent on the ground, learning by doing and living with others have helped me to deepen and to reflect about the possibility of understanding the Work of the Ongoing Education of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Porto as an Instrument for Socio-educational Mediation.



## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar vai o meu agradecimento a Deus pelo dom da vida, pelos meus Pais que me educaram e ajudaram a crescer e à Congregação da Missionárias Reparadoras do Sagrado Coração de Jesus da qual sou membro, pela confiança que depositaram em mim e pelo apreço que lhes tenho.

Em segundo lugar, desejo agradecer a todos aqueles/as que, de diferentes modos contribuíram e colaboraram na realização deste trabalho, em especial o Serviço para a Educação Contínua da FPCEUP por ter autorizado que este trabalho fosse realizado; à equipa técnica e a todos os membros que lá trabalham; à responsável Carla Coelho; ao supervisor Duarte Costa e, claro, não esquecendo a técnica Elisabete Lourenço, o coordenador Professor e Doutor Rui Alves e à vice coordenadora a Professora e Doutora Fátima Pereira, pelo precioso apoio e atenção indispensáveis com que nos acolheu e permitiu concretizar o nosso contacto no Serviço para a Educação Contínua.

Um especial agradecimento a toda a direção desta instituição pela disponibilidade demonstrada, e pelas preciosas informações que me facultaram. Aos formandos/as que com a sua simplicidade e curiosidade criaram uma relação amigável através da nossa aproximação direta e indireta, levando-nos a conhecer melhor o motivo de frequentar as ações de formação.

Estou especialmente agradecida à orientadora Professora e Doutora Ariana Cosme pela valiosa e essencial orientação, pelo seu tempo, pela sua disponibilidade e apoio, quase incondicionais, prestados em todo este meu percurso, pelo exemplo exímio de profissionalismo e competência do seu saber, abrindo-me novos caminhos no horizonte para uma reflexão crítica sobre as problemáticas que encontrei ao longo do meu tempo no terreno.

Por último, não posso deixar de manifestar o meu apreço pelo constante apoio aos meus amigos Alfredo, Gilberta, Adriana Dihl, Catarina e Joana pela partilha incessante de experiências ao longo deste período no terreno. Sem eles, este caminho não teria sido tão bem trilhado. Levo-vos para a vida...



## **Siglas Utilizadas**

**CE** - Ciências da Educação

**FPCEUP** - Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto

**SEC** - Serviço para a Educação Contínua

**UP** - Universidade do Porto



# Índice

Introdução .....	17
------------------	----

## Capítulo I – APRESENTAÇÃO E CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

1.1. Breve Historial da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto .....	22
1.2. Enquadramento Legal dos Serviços da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto .....	24
1.3. Historial do Campo do Estágio .....	25
1.3.1. Missão do Serviço para a Educação Contínua .....	26
1.3.2. Valores do Serviço para a Educação Contínua .....	26
1.3.3. Principais funções e objetivos do Serviço .....	27
1.4. Caracterização Física do Serviço .....	28
1.5. Horário do Funcionamento .....	29
1.6. Recursos Humanos .....	29
1.7. Caracterização do Serviço do ponto de vista das ações de formação .....	30
1.7.1. Caracterização do Programa de formação do Serviço .....	31
1.7.2. Avaliação das ações de formação do Serviço .....	32

## Capítulo II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCETUAL

2.1. A Construção do objeto e da problemática no contexto de estágio .....	34
2.2. A Formação .....	35
2.3. Educação de Adulto e Educação Permanente .....	37
2.4. Formação ao Longo da Vida .....	39
2.5. Pedagogia e Andragogia no Campo da Formação .....	41
2.6. A Utilidade da Formação .....	42
2.6.1 A Formação Contínua como desenvolvimento pessoal e profissional .....	44
2.6.2 Formação de Professores e de outros Profissionais .....	48
2.6.3 Formação Contínua, Mudança e Inovação .....	49
2.7. Os Modelos de análise na prática de formação .....	53
2.8. Mediação .....	53

2.8.1 Mediação Socioeducativa .....	55
2.8.2 Formação como dispositivo de Mediação .....	56

### Capítulo III - OPÇÕES E PROCESSOS METODOLÓGICOS DE INTERVENÇÃO/ EXPLORAÇÃO DO PROBLEMA

3.1. Processos Metodológicos .....	62
3.1.2 Enquadramento Epistemológico e Paradigmático no contexto do Estágio...	63
3.2. Observação-Participante e enquadramento no método etnográfico .....	65
3.3. Recurso a Entrevista .....	67
3.4. Recurso a Inquérito por Questionário.....	69
3.5. Análise de Conteúdo.....	69
3.6 A Ética no Contexto do Estágio .....	70
3.6.1 O estabelecimento de uma relação no contexto do estágio .....	71

### Capítulo IV- EXPLORAÇÃO DO CONTEXTO DO ESTÁGIO E DA INTERVENÇÃO PROFISSIONAL

4.1- Exploração do Contexto de Intervenção .....	76
4.1.1. Pontos Fortes .....	77
4.1.2. Pontos Fracos.....	77
4.1.3. Oportunidades ao nível do Sector.....	78
4.1.4. Ameaças ao nível do Sector .....	78
4.1.5. Situações Atuais .....	78
4.1.6. Situações Desejáveis .....	79
4.1.7. O Serviço para a Educação Contínua como Instituição .....	79
4.1.8. O Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Comunicação e das relações Interpessoais .....	81
4.2- Intervenção Profissional.....	83
4.2.1. Apoio técnico administrativo.....	84
4.2.2. Gestora da Formação .....	85
4.2.3. Desenvolvimento da Formação .....	85



## Capítulo V- APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBSERVADOS

5.1. As ações de formação observada e Frequentada .....	90
5.1.1. Materiais utilizados .....	90
5.1.2. Avaliação da ação de formação observada e frequentada .....	91
5.2. Opinião dos formandos.....	92
5.2.1. Instrumentos e Procedimentos.....	92
5.2.2. Caracterização da Amostra.....	93
5.2.3. Apresentação dos resultados por turma .....	93

## Capítulo VI- ANÁLISE CONCLUSIVA

6.1. Apreciação Final.....	110
6.2. Considerações Finais .....	111
6.3.Referências Bibliográficas.....	115

Anexos.....	121
-------------	-----

Anexo I. Organograma

Anexo II. Plano de Formação do SEC/2011

Anexo III. Questionário de Avaliação Aplicados no final das sessões da ação de formação

Anexo IV. Diário do Bordo

Anexo V. Transcrição das Entrevistas

Anexo VI. Guião das Entrevistas

Anexo VII. Divulgação do Curso Bullying

Anexo VIII. Calendarização do Evento Formativo

Anexo IX. Proposta do Curso e Conteúdos programáticos

Anexo X. Plano da ação/ Cronograma



## Introdução

Pode-se concluir que a formação, necessariamente, se inscreve “na vida da pessoa, desenvolve-se com ela, articula-se em profundidade com a problemática existencial” (Chenè, A, 1988:90).

Hoje em dia, temos vindo a constatar um crescente interesse e valorização da importância da educação a todos os níveis - formal, não-formal e informal - e do enriquecimento da educação dos adultos de modo a promover diferentes formas de desenvolvimento a nível pessoal, profissional e social - formação académica e profissional, entre outros.

A educação apresenta-se como uma necessidade comum a todos os seres humanos, ainda que esta mude na forma e nos objetivos ao longo dos tempos. A complexidade, a indefinição, a instabilidade, a inquietação (...), por exemplo, são características comuns ao ser humano que justificam a ideia da educação como uma realidade complexa que, considerando as dimensões humanas biológico-culturais e sócio históricas, configura a educação como uma realidade e práticas quotidianas.

No entanto, segundo Canário (1999) “ o movimento da educação permanente emergiu no início dos anos setenta, num contexto de ruptura e de crítica com o modelo escolar, cuja expansão quantitativa acelerada, nos anos 50 e 60 havia conduzido ao impasse: a crise mundial da educação” (Canário, 1999:87).

O autor salienta ainda que “ a perspectiva da educação permanente aparece como um princípio reorganizador de todo o processo educativo” (Canário, 1999:88). No entanto, “esta reorganização e reequacionamento do processo educativo tem como ponto de referência central a emergência da pessoa como o sujeito da formação e tem como base três pressupostos centrais: o da continuidade do processo educativo, o da sua diversidade e o da sua globalidade. Estes pressupostos, segundo Canário (1999), “ se materializam em processos de aprendizagem que resultam da combinação de situações e modalidades de formação diferenciadas quanto a nível de formalização e quanto à relação com os outros e com o mundo” (idem).

No entanto, estamos num tempo de mudança, de crise financeira e de outros tipos de crises, tanto a nível pessoal como social, em que os desafios políticos, culturais e tecnológicos da sociedade afectam também “as expectativas políticas, sociais, culturais e

educativas” (Cosme, 2009:22), que se desenvolvem na sociedade acerca das organizações, instituições e dos próprios sujeitos, em função dos quais estas políticas desafiam os indivíduos formados em diversas áreas. Neste sentido, o surgir dos novos tempos, com as novas tecnologias trazem outros saberes, outras atitudes e novos desafios a estes indivíduos o que lhes exige outra formação mais específica e adequada.

No sentido de aprofundarmos e clarificarmos as nossas inquietações e com o intuito de construir uma experiência prática em contexto real com os aspetos relacionados com a formação contínua, formação ao longo da vida, apresentamos este relatório para a obtenção do grau de mestre em CE no âmbito do Estágio Curricular do Mestrado em Ciências da Educação do domínio Gestão, Mediação em Supervisão e Formação de Professores que ocorreu no Serviço para a Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, com a duração de cinco meses, perfazendo quatrocentas e cinquenta horas.

Este estágio foi pertinente a nível pessoal pois permitiu-me de uma forma descontraída, mas implicada, contactar de forma direta com a realidade procurando articular aquilo que aprendi em teoria, na formação de base. No entanto, tendo em conta que o indivíduo se encontra inserido numa dada sociedade, esta experiência em contexto foi pertinente a nível social, no sentido em que me permitiu mobilizar os saberes teóricos, confrontando a capacidade de análise crítica das situações, criando caminhos, trocando saberes, abrindo novos horizontes e saberes possibilitando desta forma, uma intervenção sobre os problemas em contexto tendo em vista dar respostas criativas e inovadoras.

Segundo este ponto de vista, o estágio profissionalizante proporcionou-me saberes científicos e profissionais a nível de pesquisa no âmbito da formação contínua, dando-me maturidade e experiências que estimularão a minha intervenção em contexto socio-profissional. Deste modo, o contacto com o terreno, passou por construir um olhar crítico no contexto em causa, o Serviço para a Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, que me possibilitou o estudo, a pesquisa e o aprofundamento desta temática como forma de intervenção sob o título **Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais: Serviço para a Educação Contínua como Dispositivo de Mediação Socioeducativo**, procurei mobilizar os recursos metodológicos e teóricos que foram trabalhados ao longo da minha licenciatura e do mestrado e, acredito, que me proporcionará capacidade de intervenção nas diferentes realidades socioeducativas em que estarei envolvida.

## **O presente trabalho foi organizado em seis Capítulos:**

- **Capítulo I:** é dedicado à apresentação da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação, Enquadramento legal dos Serviços, o Serviço para a Educação Contínua, apresentando a sua missão, valores, funções, objetivos, caracterização física, funcionamento, recursos humanos e programa de formação.

- **Capítulo II:** diz respeito ao enquadramento teórico, começando por apresentar a abordagem da problemática sobre a qual esta intervenção se centra, nomeadamente, a questão da Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais e o Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Mediação Socioeducativo, refletindo sobretudo a questão da formação como desenvolvimento pessoal e profissional, como dispositivo de mediação, mudança e inovação.

- **Capítulo III:** debruça-se sobre as opções e procedimentos metodológicos adotados, começando por apresentar os objetivos do estágio, o enquadramento epistemológico e paradigmático no contexto do estágio, e apresenta de forma fundamentada as técnicas de informação adotadas assim como o procedimento escolhido para o tratamento dos dados e finalizando o capítulo de forma alicerçada nas questões da ética e no estabelecimento da relação da minha permanência na instituição em causa.

- **Capítulo IV:** debruça-se sobre a exploração do contexto, ou seja, fala-se da ação implementada no Serviço para a Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, começando por refletir os pontos fortes, fracos do SEC; as oportunidades e ameaças ao nível do sector; as situações atuais e desejáveis; o SEC como instituição e dispositivo de comunicação e de relações interpessoais. Finaliza-se o capítulo focando a questão da intervenção profissional em contexto referindo-me ao ato praticado no SEC.

- **Capítulo V:** faz-se a apresentação e discussão dos resultados das ações de formação observadas e frequentadas, sobretudo focando os materiais utilizados, a avaliação da própria ação, a opinião dos formandos, instrumentos e procedimentos, caracterização da amostra e finaliza-se o capítulo com a apresentação dos resultados por turma.

- **Capítulo VI:** fundamenta-se sobre a apreciação final e as respectivas considerações acerca do contexto em estágio, não com o intuito de “fechamento” e de conclusão generalizados, mas pelo contrário, no sentido de reconhecer a pertinência do estágio e a sua utilidade para a realidade atual. É minha intenção também elencar algumas sugestões quanto a procedimentos a adotar pelo mediador/a socioeducativo.

## **Capítulo I**

### **Apresentação e Caracterização da Instituição**

## **1. Apresentação**

Os processos de socialização dependem das relações humanas. De facto, o social traduz-se em padrões que os sujeitos assimilam e cujas representações permitem aos sujeitos moldar as situações. Portanto, os processos de socialização funcionam “ como condicionamento inconsciente (...) que têm como pressuposto as unidades e estabilidade do mundo social” (Lopes, 1999)<sup>1</sup>.

Com olhares “indiscretos” procuramos conhecer os outros, colocá-los num lugar imaginário onde julgamos saber tudo sobre “eles”, e dar-lhes um lugar no mundo para viverem. Não lhes damos a oportunidade, mas acreditamos nos nossos juízos, olhando para o seu corpo e para os seus “disfarces”.

O trabalho que nos propomos apresentar neste capítulo vai-se centrar num olhar sobre o SEC local onde ocorreu o estágio. Pretendemos ao longo desta reflexão, desenvolver a ideia principal e relevante do ponto de vista do SEC. No entanto, antes de falarmos ou caracterizarmos o SEC, achamos pertinente fazer um breve historial da Faculdade porque para falarmos ou compreendermos “o filho” é necessário procurar conhecer antes “a mãe”.

### **1.1- Breve historial da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto**

Começaremos por dizer que a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação é uma unidade orgânica da Universidade do Porto, atualmente localizado na Rua Alfredo Allen, 4200-135, Pólo Universitário II (Asprela), Porto, Portugal, segundo a informação da página inicial a Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação.<sup>2</sup> As atividades da Faculdade iniciaram-se no ano letivo de 1976/77, “com a criação a nível oficial dos cursos de licenciatura em Psicologia em Portugal” (GUIA/FPCEUP,1987:5). O mesmo documento destaca que “foi através do decreto-lei nº 12/77, que criou os cursos Superiores de Psicologia” (ibidem).

---

<sup>1</sup> Retirado do texto disponibilizado na aula de Comunicação e Relação Humana do ano 2007/2008

<sup>2</sup> Consultado em [http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) do dia 6/05/2010 pelas

<sup>2</sup> Consultado em [http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) do dia 6/05/2010 pelas 23h e [http://sigarra.up.pt/fpceup/LEGISLACAO\\_GERAL.ver\\_legislacao?p\\_nr=552](http://sigarra.up.pt/fpceup/LEGISLACAO_GERAL.ver_legislacao?p_nr=552)



A partir do momento da “criação oficial da licenciatura em Psicologia constituiu-se como Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação em 1980” (GUIA/FPCEUP,1998). Neste mesmo ano completaram cerca de 42 primeiros licenciados em Psicologia pela Universidade do Porto.

Posteriormente, passados oito anos, ou seja, em 1987/88 a faculdade deu início a uma outra licenciatura no âmbito das Ciências da Educação com “um primeiro ramo de especialização em Educação da Criança. No entanto, valeu a pena ter feito esta experiência, pois foi uma “ experiência inovadora por ser a primeira vez que surge este tipo de licenciatura, e para além da formação inicial, por se ter constituído em formação contínua para profissionais na área da educação” (GUIA/FPCEUP,1998:10). Por isso, é uma unidade orgânica vocacionada ao ensino e à investigação nas áreas da Psicologia e de Ciências da Educação.

É de salientar que segundo a informação deste mesmo GUIA/FPCEUP (1998), nestas licenciaturas a Faculdade formou cerca de 1400 licenciados “ tendo alcançado uma implantação significativa no tecido social em área como a educação, a justiça, a saúde, a administração pública central e local, a animação sociocultural, o trabalho em empresas e entre outros” (idem:10).

Relativamente ao campo da formação, em 1990 a faculdade “assegurou o ensino de disciplinas psicopedagógicas das licenciaturas dos Ramos Educacionais da Faculdade de Ciências e da Faculdade de Ciências de Desporto e da Física. Recentemente, passou também a colaborar no processo de Profissionalização em Serviços de docentes do Ensino Secundário” (GUIA/FPCEUP,1990:5).

Atualmente “aposta em programas da Educação Contínua, visando dar resposta às exigências de formação profissional, cívica e cultural que se fazem sentir ao longo da vida, nas sociedades contemporâneas”<sup>3</sup>.

Em relação ao campo da investigação (1990) a Faculdade tem realizado diversos estudos no âmbito dos Centros da mesma “ contribuindo assim para o desenvolvimento da Psicologia e das Ciências da Educação do nosso País” (idem:5).

Atualmente mais de 900 alunos frequentam a FPCEUP distribuídos pelos cursos de Psicologia e Ciências de Educação em licenciatura e 500 alunos de pós-graduação,

---

<sup>3</sup> Consultado em [http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) do dia 6/05/2010 pelas 23h

mestrado e doutoramento<sup>4</sup>, “ tendo alcançado uma implantação significativa no tecido social em áreas como a educação, a justiça, a saúde, a administração pública central e local, a animação sociocultural, o trabalho em empresas e entre outros” (GUIA/FPCEUP,1998:10).

É de referir que “para além do ensino a FPCEUP desenvolve atividades de I&D e prestação de serviços à comunidade através dos seus institutos e centros de investigação, expandindo multidisciplinarmente os seus temas de investigação e respectivas entidades financiadoras dos projetos” (idem)<sup>5</sup>.

## 1.2 - Enquadramento Legal dos Serviços da FPCEUP

Foi a Deliberação n.º 1210/2007 de 9 de Maio de 2007, pela Secção do Senado do Porto em reunião do mesmo ano, que foi aprovada “o regulamento orgânico e quadros de pessoal não docente com vínculo a função pública e em regime de contrato individual de trabalho, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto”.<sup>6</sup>

O presente decreto constitui “o regulamento orgânico da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, bem como os respectivos quadros, competências e formas de recrutamento e provimento de Pessoal” (D n.º 1210/2007: 18 175 artg.1). Com a publicação desta deliberação o Senado do Porto estabelece regras de cada serviço que a faculdade possui. Sendo assim, segundo esta mesma deliberação, a Faculdade é constituída pelos seguintes serviços:

- Serviços Administrativos;
- Serviço de Apoio Geral;
- Serviço de Projectos e Apoio à Mobilidade;
- Serviço de Biblioteca;
- Serviço de Informática;
- Serviço de Assessoria à Integração Profissional;
- Serviço para a Educação Contínua;
- Serviços de Pós-Graduação;
- Serviço de Comunicação e Imagem;
- Serviço de Apoio ao Estudante;
- Serviço de Consultas de Psicologia.

<sup>4</sup> Consultar em [http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) pelas 23h do dia 9/03/2012

<sup>5</sup> Consultar em [http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) pelas 23h do dia 9/03/2012

<sup>6</sup> Consultado em **Deliberação n.º 1210/2007** publicada no DR n.º 122, 2ª série, 27 de Junho de 2007, páginas 18174 a 18175

No entanto, do ponto de vista destes serviços e, para o aprofundamento do nosso trabalho vamos somente basearmo-nos no local e no espaço onde decorreu o estágio. Apresentamos o organograma em anexo (cf. anexo 1).

### **1.3 - Historial do campo do Estágio (Serviço para a Educação Contínua)**

O Serviço para a Educação Contínua (SEC) é um serviço da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto criado em 2001, localizado na Rua Alfredo Allen, 4200-135, Pólo Universitário II (Asprela), Porto, Portugal.

Este serviço na altura em que foi criado estava vocacionado para a “área da formação contínua e especializada de professores”. Passados alguns anos a formação alargou-se para outras áreas tais como: Psicologia; Assistência social; Educação (professores); Educação de Infância; Saúde; Ciências Sociais e Humanas e Ciências da Educação e, sendo assim, a área de domínio já não é a Formação Contínua de Professores.

Segundo a opinião de José Alberto Correia o diretor da FPCEUP,

“O serviço foi criado em 2001 como é atualmente...na altura em que ele foi criado estava vocacionado para a Formação Contínua de Professores, portanto havia o sistema de formação contínua de professores, vocacionado para isso e o serviço depois alargou-se a outras áreas e penso que a área dominante já não é a mesma a Formação Contínua de Professores” (Entrevista A nº1 da alínea a).

Para o coordenador do SEC Rui Alves,

“Este serviço aqui na faculdade surgiu realmente muito associado à Educação Contínua de professores e em particular deve-se destacar o papel de alguém na sua fundação, no desenvolvimento justamente do SEC até 2009, a altura em que assumi estas funções. Falo da Professora Ariana Cosme que esteve desde o início, muito próxima da fundação do SEC. E foi ela realmente que trouxe o SEC até àquilo que ele é hoje... eu acho que o SEC estava muito centrado na formação de professores. Penso que, rapidamente, ao longo desses anos ele começou a ganhar formação na área da psicologia e ficou ligado a pessoas do grupo de psicologia desta faculdade.” (Entrevista C, nº 2 da alínea a)

O SEC está <sup>7</sup>Organicamente articulado com a direção da faculdade quer no plano administrativo, quer no plano científico. O serviço da Educação Contínua tem um órgão próprio de gestão Científica que é constituído pelos presidentes dos órgãos desta Faculdade e os coordenadores e presidentes das comunidades orgânicas o que lhe dá uma certa autonomia relativamente a uma articulação funcional com os órgãos de gestão da Faculdade.

### **1.3.1- Missão do Serviço para a Educação Contínua**

Segundo a Deliberação n.º 1210/2007 de 9 de Maio de 2007 do artigo 23º o Serviço para a Educação Contínua (SEC) desenvolve a sua atividade no âmbito da gestão da formação feita “à medida” para públicos internos e externos.

### **1.3.2 - Valores do Serviço para a Educação Contínua**

- ✓ Assume-se como um dos pólos privilegiados de articulação da Faculdade com o exterior procurando responder a necessidades de um leque alargado de públicos, complementando a formação inicial e pós-graduada conferente de grau;
- ✓ Particularmente vocacionado para o acompanhamento de ativos qualificados, sem esquecer os recém- licenciados em processo de integração no mercado de trabalho e outros públicos interessados em aprofundar conhecimentos;
- ✓ O Gabinete tem como principais objetivos proporcionar instrumentos de atualização e aprofundamento de competências aos profissionais de áreas como: saúde, educação, justiça, trabalho, comportamento organizacional, aconselhamento familiar e sexual”<sup>8</sup>.

José Alberto Correia, o diretor da FPCEUP, afirma que:

“para a faculdade as vantagens deste serviço, podemos situá-las a um primeiro nível que está de certa forma na dinâmica de prestação de serviço à

---

<sup>7</sup> Entrevista ao Diretor da FPCEUP José Alberto Correia (Cf. Anexo 5).

<sup>8</sup> [http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades\\_geral.visualizar?p\\_unidade=48](http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades_geral.visualizar?p_unidade=48) pelas 23h do dia 27/10/11

comunidade... é uma forma de prestar serviço à comunidade, de envolver também a faculdade na educação contínua que confere graus...” (Entrevista A, nº1 da alínea a).

Outra dimensão que “é importante é, permitir adquirir, também, fundos para o funcionamento da faculdade o que no atual contexto é particularmente importante” (idem: Entrevista A).

Segundo o coordenador, Rui Alves, o SEC traz algumas vantagens,

“O SEC é um sítio bastante prático; porque as pessoas que nos procuram têm questões muito concretas a ser desenvolvidas, porque a prática é muito importante, porque tem vantagens justamente na representação social que as pessoas podem construir àcerca da faculdade”... “com a Educação Contínua nós conseguimos manter um vínculo não só com antigos licenciados e mestrados, por assim dizer da casa...” (Entrevista C, nº2 da alínea g).

### **1.3.3 - Principais funções e objectivos do Serviço para a Educação Contínua (SEC)**

O artigo 23º da Deliberação n.º 1210/2007 de 9 de Maio de 2007 do Diário da República, 2ª série nº 122 revela que ao Serviço para a Educação Contínua Compete:

- ✘ Fazer o levantamento de necessidades de formação nas áreas de Psicologia das Ciências da Educação com vista a uma maior integração dos seus formandos no mercado de trabalho e elaborar um plano anual de formação;
- ✘ Organizar formação na área da Psicologia e das Ciências da Educação em vários domínios para actualização e aperfeiçoamento de competências de ativos qualificados que careçam de um complemento de formação e/ou adequação às atuais exigências e contextos específicos das organizações;
- ✘ Desenvolver, apoiar e divulgar planos e projetos de formação “à medida” para responder às necessidades específicas de grupos profissionais e organizações;

- ✘ Organizar as candidaturas a programas de financiamento europeu no sentido de promover a formação contínua não especializada e especializada para pessoal docente e não docente externo e interno à Universidade do Porto;
- ✘ Concretizar a implantação de acções de formação, tanto a nível de prestação de informações, como a nível da concretização dos procedimentos técnicos, pedagógicos, financeiros e administrativos que conduzam ao desenvolvimento de processos de formação, bem como de certificação das acções realizadas;
- ✘ Organizar e manter atualidade de uma base de dados com toda a informação referente ao funcionamento do Serviço para Educação Contínua e referente a despesas e receitas, acções desenvolvidas, formadores implicados e formandos certificados;
- ✘ Assegurar a gestão administrativa e financeira dos projectos e acções de formação que promove<sup>9</sup>.

#### 1.4 - Caracterização Física do Serviço para a Educação Contínua

O SEC, localizado na FPCEUP, encontra-se a funcionar no primeiro piso, sala 106. A porta encontra-se identificada: **Serviço para a Educação Contínua (SEC)**.

É uma sala ampla com três secretárias e cada uma contém computadores, uma mesa com um computador que é utilizada poucas vezes, uma mesa redonda com quatro cadeiras à volta. A mesa serve para pousar alguns arquivos, cópias, recibos que em qualquer momento possam ser precisos para consulta. Além disso é útil para as reuniões dos próprios técnicos com os coordenadores.

Ao entrar na sala, do lado esquerdo encontra-se um armário de maior dimensão que serve para guardar os objectos importantes do serviço. Há uma parte do armário onde se encontram pastas de arquivo que contêm informações de cursos que estão a realizar-se e os que já foram realizados no decorrer deste ano letivo. Além desta sala que funciona para o

---

<sup>9</sup> Consultado em **Deliberação nº 1210/2007** publicada no DR nº 122, 2ª série, 27 de Junho de 2007, páginas 18178

atendimento ao público, existe uma outra, mesmo ao lado, pertencente ao mesmo sector para algumas das atividades, tais como as formações e outras atividades. É de salientar que para além desta sala, as formações se realizam também nas outras salas de aulas. O SEC quando precisa de salas para as ações de formação entra em contacto com a responsável a qual indicará as salas disponíveis para o efeito.

No piso 0, ao lado da reprografia encontra-se uma sala de arrumação de arquivos dos cursos realizados nos anos anteriores, não só do SEC como também de outros serviços da Faculdade.

### **1.5- Horário do Funcionamento do Serviço para a Educação Contínua**

O serviço funciona de segunda - feira ao sábado. De segunda-feira à sexta-feira funciona das 10h às 12h30 e das 14h às 18h45, segundo a informação retirada na página da FPCEUP. Aos sábados apenas funciona da parte da manhã entre as 10h e as 12h30.

### **1.6 - Recursos Humanos do Serviço para a Educação Contínua**

O quadro do pessoal do SEC é constituído por 5 elementos, sendo um coordenador da área de Psicologia, uma vice-coordenadora da área das Ciências da Educação, uma Técnica superior, uma Assistente técnica e um Assistente técnico, tal como realça o diretor da FPCEUP José Alberto Correia,

“Certamente a estrutura que se criou no serviço para a educação contínua permitiu que houvesse um conjunto de pessoas, concretamente neste momento são três, que estavam vinculadas à faculdade e que realizam neste momento um trabalho para este gabinete. E por outro lado permite que o serviço para a educação contínua, quer a nível dos formadores, quer a nível dos formandos, a faculdade seja socialmente visível para além daquilo que é a sua formação inicial” (Entrevista A, nº1 da alínea a).

## **1.7 - A Caracterização do Serviço para a Educação Contínua do ponto de vista das ações de formação**

Como já referi anteriormente, o SEC “procura” responder às necessidades ao público em geral e de modo particular contempla a “formação inicial e pós graduada conferente ao grau”. Deste modo o SEC “tem como principais objetivos proporcionar instrumentos de atualização e aprofundamento de competências aos profissionais de áreas como: saúde, educação, justiça, trabalho, comportamento organizacional, aconselhamento familiar e sexual”<sup>10</sup>. Neste sentido, os destinatários da oferta formativa são especialmente Psicólogos, Assistentes Sociais, Professores, Educadores de Infância, Profissionais da Saúde, Licenciados e Estudantes das áreas de Ciências Sociais e Humanas e Ciências da Educação, Psicologia e outros Profissionais.

É de realçar que

“todas as ações de formação são acreditadas pelo Senado da Universidade do Porto - Reitoria. No entanto, em primeiro lugar estas propostas de formação passam pela Comissão Científica da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Após a reunião e a aprovação das propostas estas são enviadas para a Reitoria para Acreditarem e atribuir os créditos (ECTS). Também existem formações destinadas a educadores de infância, professores do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos) e secundários. Para estes também existe um processo de Acreditação junto do Conselho Científico - Pedagógico de Formação Contínua (CCPFC)” (Diário do bordo 19/10/2011).

E, ainda, o SEC “desempenha um papel importante na formação de Recurso Humanos da Universidade do Porto onde anualmente tem a seu cargo um conjunto diversificado de ações de formação” (idem: Diário do Bordo). Neste âmbito, tenho observado e presenciado o trabalho de colaboração dos Professores da FPCEUP na contribuição e responsabilização nas ações de formação que o SEC organiza e também no apoio prestado aos respectivos formadores.

---

<sup>10</sup> [http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades\\_geral.visualizar?p\\_unidade=48](http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades_geral.visualizar?p_unidade=48) pelas 23h do dia 18/12/11



### **1.7.1 - Caracterização do programa de formação do Serviço para a Educação Contínua**

O SEC inicia o seu período de formação estendendo-se de Janeiro a Dezembro. No ano 2011 o SEC contemplou 87 ações de formação no seu plano de oferta formativa, “distribuídas por 71 ações de formação de atualização de conhecimento, 12 do tipo livre, 4 especializações e 12 ações de formação ao abrigo de protocolos”<sup>11</sup> perfazendo 3061 horas e “tendo uma média mensal de 255 horas/mês”. O plano de formação pretende dar resposta às exigências do mundo na sociedade atual.

Segundo o relatório das atividades do ano 2011, e do plano formativo (cf. anexo 2) “as ofertas formativas dividiram-se em torno das grandes áreas científicas da FPCEUP que são as áreas de Psicologia, das Ciências Sociais e do Comportamento, da Educação e da Gestão.”<sup>12</sup>

As formações referenciadas, no âmbito do programa do plano formativo que é apresentado no plano de formação 2011 “evidenciam o empenho e a preocupação do SEC de dar respostas às exigências do mundo atual” (Diário do Bordo do dia 25/01/2012). Para José Alberto Correia, diretor da FPCEUP, “a oferta formativa da Formação Contínua vive um pouco numa tensão. Uma tensão entre a organização e as ações de formação, e relativamente às quais terá de haver alguma garantia de que tem procura. É neste interesse, que há uma certa dinâmica para responder as necessidades do mercado...” (Entrevista A,nº1 da alínea f).

As ações de formação decorrem de forma presencial, podendo aproveitar, se necessário, a realização de trabalhos de grupo, momentos de partilha...ou outro tipo de procedimentos que o formador entenda adequados para o processo de aprendizagem. Nestas ações de formação, os formandos serão avaliados e classificados numa escala de 0-20 se não forem professores e de 0-10 se forem professores. No final de cada curso são emitidos os respetivos certificados, com a chancela da FPCE e da Universidade do Porto.

---

<sup>11</sup> Conferir Relatório das atividades do ano 2011/ SEC- página 6-7

<sup>12</sup> Consultado em Relatório das atividades -Fevereiro/2012-SEC. Pág. 2

### 1.7.2 - Avaliação das ações de formação no Serviço para a Educação Contínua

Quando se faz ou se participa numa ação de formação é necessário haver uma avaliação, porque durante as ações de formação existem alguns aspectos que se podem considerar como essenciais para o bom funcionamento da formação, por isso o SEC disponibiliza o questionário de avaliação de ação de formação, tanto para formandos como para formadores. O Serviço “avalia as ações de formação através de um questionário, cujo preenchimento os formadores solicitam no final de cada ação de formação aos formandos” (Diário de Bordo do dia 17/10/2011).

O questionário contém 26 itens (cf. anexo 3) sendo organizado em três secções: na primeira secção encontram-se questões relacionadas com o grau de satisfação com os **A- conteúdos** (itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6), **B - métodos** (itens 7, 8, 9, 10 e 11), **C - formador** (itens 12, 13, 14, 15, 16, 17 e 18), **D - organização** (itens 19, 20, 21 e 22) e apreciação **E - global da acção de formação** (item 23); a segunda secção compreende três questões de resposta livre, correspondentes ao **item F – aspectos que lhe parecem mais positivos**, **G- aspectos por melhorar**, **H - Comentários** e na terceira abarca questões de caracterização dos inquiridos, tanto interno como externo, à FPCEUP, a categoria profissional e como obteve o conhecimento das ações de formação. O inquirido é convidado a declarar o seu grau de satisfação através de uma “Escala de Likert” de 5 itens, variando de 1 a 5, sendo atribuído ao valor 1 “nada satisfeito” e o valor 5 satisfeito. O instrumento abrange o objectivo do estudo a que curso se refere, e o nome do organismo responsável (FPCEUP) e dá garantia do anonimato das respostas.

Porém, os questionários dirigidos aos formadores são relativamente diferentes. Estes questionários têm por objetivo, recolher informações ou opiniões do respectivo formador sobre a formação dinamizada. É composta por 10 itens e dividida em 2 secções: na primeira encontram-se questões relacionadas com os **A – formandos** (1, 2, 3 e 4) e na segunda são questões relacionadas com a **B – organização** (1, 2, 3 e 4) da própria formação. Um outro aspecto que se encontra no questionário é sobre a **C- avaliação global** (1 e 2) e uma afirmação de resposta aberta (**D- Comentários**).

## **Capítulo II**

### **Enquadramento Teórico -Conceptual**

## 2.1 - A Construção do objeto e da problemática do Estágio

Como temos vindo a constatar, vivemos um tempo em que as pessoas estão preocupadas em investir a nível pessoal, profissional e social, de modo a encontrar ferramentas que os apoiem neste âmbito.

Do mesmo modo, o trabalho que nos propormos apresentar resulta destas mesmas reflexões a nível individual, profissional e social e das profundas reflexões sobre as aulas dadas durante a licenciatura e mestrado, das conversas informais, notícias, observações e também, a partir de uma necessidade e tendo em conta expectativas, perceções e conceções do campo educativo, que a definição do problema terá permitido formular as ideias centrais para a reflexão do trabalho.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1995) a problemática é a abordagem ou a perspectiva teórica que se decide adotar para tratar o problema colocado pela pergunta de partida. É uma maneira de interrogar os fenómenos a estudar. Para Lessard-Hébert (1996:37), a definição do problema “deve ser o mais precisa e clara possível, porque dessa definição dependem a precisão e a pertinência (...)”<sup>13</sup> dos objetivos do trabalho.

Esta parte da escolha do tema a aprofundar é o momento duma análise mais profunda que nos poderá ajudar a construir os conceitos que emergem das hipóteses surgidas no contexto da intervenção.

A construção dos conceitos, como afirma Quivy e Campenhoudt (1995), consiste em ampliar os horizontes de análise; evidenciar os conceitos daí emergentes; desconstruir esses conceitos de forma a possibilitar uma articulação coerente com as hipóteses. “É uma construção abstracta que visa dar conta do real”, não em todas as suas dimensões, “mas somente o que exprime o essencial dessa realidade, do ponto de vista do investigador” (Quivy e Campenhoudt, 1995:121-122).

No quadro destas ideias acima referidas e perante a variedade de temas que podem ser estudados e trabalhados nas Ciências Sociais e Humanas, mais propriamente, no panorama das Ciências da Educação, este trabalho apresenta um projeto de intervenção no âmbito da **Formação Contínua de professores e de outros Profissionais e Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Mediação Socioeducativo.**

---

<sup>13</sup> Citação retirada dos PowerPoint da Unidade Curricular Métodos de Investigação em Educação 2008/2009.

## 2.2- A Formação

A formação segundo Amiguinho é um “processo fundamental capaz de operar as transformações que se pretendem introduzir nos sistemas e nos lugares institucionais onde decorre a ação dos indivíduos, visando otimizar os seus fins” (Amiguinho, 1992:23). Apreciando esta afirmação do Amiguinho em contraponto, Ferry “atendendo ao atual contexto histórico e cultural considera que a formação se tornou «um dos grandes mitos da segunda metade do nosso século em juntamente com o computador e a conquista do espaço»” (1983:30 cit. in Amiguinho, 1992:23).

Segundo o aprendido, o conceito de formação pode ser definido em três pontos:

- ✓ **Primeiro**, a formação realça as experiências de vida, reflexão, capacidade de contar a sua realidade;
- ✓ **Segundo**, a formação está muito mais centrada na questão cognitiva e na prática
- ✓ **Terceiro**, o envolvimento e ação coletiva, na transformação vivida em conjunto.

Do ponto de vista de Amiguinho (1992) “a formação transforma-se, assim, numa panaceia que traz consigo a solução para os problemas que se colocam aos indivíduos e aos grupos sociais, que contém as respostas para todas interrogações e para todas as dúvidas e angústias de uma sociedade em mudança” (Amiguinho, 1992:23).

Para Honoré, (1977:32 cit. in Chenè 1988) “a formação enraíza-se na articulação do espaço pessoal com o espaço socializado; progride com o sentido que a pessoa lhe dá, tanto no campo da sua experiência de aprendizagem com o formador, como no quadro da totalidade da sua experiência” (Chenè, A, 1988:89). Neste ponto de vista e do que aprendi na licenciatura, a formação é um processo que envolve, globalmente, o sujeito e a sua experiência e se vai reproduzindo através do sentido que se constrói na articulação entre o pessoal e as experiências que lhe são dadas viver, nomeadamente, as da formação. Por outras palavras, o sentido para a experiência da formação tanto pode ir basear-se na experiência de aprendizagem, como a si mesma ou à experiência pessoal<sup>14</sup>.

A questão passa, então, por saber como fazer para que o sentido produzido para a experiência de formação se torne manifesto já que, sustenta a autora, “parece vital para a formação que, do ponto de vista das práticas, o formador favoreça a expressão do sentido que a pessoa em formação dá às suas aprendizagens” (Chenè, A, 1988), portanto, faz parte

---

<sup>14</sup> Ideia retirada do texto disponibilizado na aula de Percursos e Cognições no Campo da formação 2009/2010

do trabalho de formação, e, particularmente, do trabalho dos formadores, promover a explicitação do sentido que os formandos atribuem à sua experiência de formação, para que este sentido se torne consciente e para que se possa adquirir um poder sobre ele.

Do que já foi dito pode-se concluir que a formação, necessariamente, se inscreve “na vida da pessoa, desenvolve-se com ela, articula-se em profundidade com a problemática existencial” (Chenè, A, 1988:90).

Por outro lado, o reforço do sentido da formação passa por equacionar e organizar a prática de formação como uma prática de comunicação, nomeadamente uma comunicação que, no discurso dos formandos, “estabelece a mediação entre a experiência e a formação”, ou seja, passa pelo formador permitir que o formando - que em última instância é o autor da sua própria formação – “seja autor de um discurso sobre a sua formação para que assim tenha acesso, nos seus próprios termos, ao sentido que dá à sua formação e, no fundo, a si próprio”<sup>15</sup>.

A formação segundo Debesse (1982 cit in Alves, 2009:170) organiza-se nas três formas:

- ✓ **Autoformação**, segundo o autor, este tipo de formação efetua-se “quando o sujeito participa de forma independente, e controla pessoalmente os objetivos, processos, instrumentos e resultados;
- ✓ **Hetero-formação**, quando a formação é organizada e desenvolvida “a partir de fora, por especialistas, respeitando a personalidade do indivíduo que a participa;
- ✓ **Inter-formação**, quando a ação educativa, que ocorre entre professores, se apoia de forma privilegiada, no trabalho em equipa.

Estas três formas de organização a nível de formação acima referenciadas são essenciais a nível pessoal, social e profissional.

---

<sup>15</sup> Ideia retirada do texto disponibilizado na aula de Percursos e Cognições no Campo da formação 2009/2010

## 2.3- Educação de adultos e educação permanente

Num primeiro momento começaríamos por abordar o conceito de educação que segundo Gómez «define-se como um processo de socialização durante o qual, e através de diversas técnicas e instituições, os seres humanos vão aprendendo, ensinando e partilhando os diferentes conhecimentos que dão lugar à construção de representações sociais, valores, comportamentos e capacidades que facilitam a compreensão, a interpretação e a transformação da realidade» (Gómez, 2007: 165), tornando-se, neste sentido, a educação uma ferramenta humana de desenvolvimento que condiciona a pessoa, pela forma como contribui no seu processo de transformação: crescer, aprender a relacionar-se e conhecer aprendendo. É também nesta óptica que encaro a educação.

Assim, nesta linha de pensamento, a crise de educação deriva do facto de se ter passado de um ensino de poucos para um ensino de muitos, e de um ensino destinado para as elites para um ensino de massas. Mas a maior dificuldade reside no facto de se ter produzido uma massificação do ensino de elites, o que significa que não foi acompanhada da mudança qualitativa que a nova política educativa requeria.

É importante distinguir ensino de massas de massificação do ensino. Quanto ao ensino de massas podemos dizer que representa uma interação de criar e desenvolver um ensino universal, destinado a uma variedade de indivíduos e grupos sociais, implicando a ideia de que este ensino pode ser conseguido e que requer a construção de um modelo com capacidade de resposta a estas condições. Procura promover o desenvolvimento social de todos de acordo com as diversas capacidades de cada um, tendo em vista a sua integração social e o processo comum num pluralismo de participação e de ocupação social.

Já a massificação do ensino representa uma simples expressão quantitativa do modelo existente, sem alterações qualitativas de fundo, embora recorrendo a modificações conjunturais e de superfícies destinadas a resolver as dificuldades operacionais que vão surgindo.

A massificação escolar provocou o desenvolvimento do insucesso escolar. O desafio que se propôs à nossa organização do ensino foi a sua adequação a uma mudança social que os tempos de hoje exigem. Neste sentido, hoje falamos de um novo tempo, o tempo das ciências de formação na medida em que são vários os contextos em que nos formamos e muito diversificadas as experiências e os espaços formativos. Assim, refletir sobre as finalidades da formação é hoje mais um desafio para: “ Psicólogos; Assistentes Sociais; Professores; Educadores de Infância; Profissionais da saúde; Licenciados e

Estudantes das áreas de Ciências Sociais e Humanas e Ciências da Educação, Psicologia e outros profissionais” (diário do bordo do dia 17/10/2011).

Sendo assim, o movimento da educação permanente segundo o autor foi, contudo, “limitado no campo das práticas educativas por três efeitos de carácter” que são:

- ✚ Reduzir a ideia da Educação Permanente a formação de adultos post escolar;
- ✚ Confundir processo de formação permanente com expansão da forma escolar a toda a existência;
- ✚ Desvalorizar saberes não adquiridos através de modalidades escolares de formação.

No entanto, “o efeito conjugado destes três efeitos indesejados, teve como consequência principal a expansão quantitativa e o alargamento a todas as esferas da vida social das atividades de educação deliberada, com base na continuidade e reforço de uma lógica escolarizada” (Canário, 1999:88).

Assim sendo,

“a formação contínua é um dos aspetos importantes que se verifica no nosso quotidiano. As pessoas que já se encontram formadas em diversas áreas não se preocupam apenas em estar no mundo do trabalho mas sim se preocupam em encontrarem espaços que “ofereçam” os cursos de formação” (Diário do Bordo do dia 18/11/2011).

Na esteira de Canário, “ a perspectiva de educação permanente, os processos de aprendizagem aparecem, sobretudo como a estruturação articulada de diferentes momentos experienciais de sujeitos que permitem formalizar saberes implícitos e não sistematizados”. Neste sentido, “ é esta valorização da experiência que conduz, também, a valorizar a heterogeneidade e a adequação contextualizada dos processos e ofertas formativas” (Canário, 1999:109).

Assim, supõe-se que a formação seja encarada pelo formando “ como um processo interno” e que esta seja vista ou entendida como uma aprendizagem ao longo da vida, como um processo de “auto-construção” da pessoa em formação, tal como diz Canário (1999) “ o processo de formação permanente é indissociável de uma concepção inacabada do ser humano” (Canário, 1999:109). E sobre este mesmo assunto Bernard Charlot (cit. in



Canário,1999:109) afirma que o ser humano “ está sujeito desde que nasce, à obrigação é de aprender e em que a educação é entendida como uma produção de si, e por si”.

De acordo com Canário (1999) “ tradicionalmente a sociologia da educação distinguiu e opôs os processos de escolarização e os processos de socialização” (Canário, 1999:120). Estes dois conceitos correspondem a realidades diferentes porque “ a proximidade entre as situações de formação e as situações de socialização só se torna visível a partir do momento em que a relação, numa situação educativa deixa de ser encarada como uma relação interpessoal, para passar a ser perspectivada como uma relação social” (Canário, 1999:121).

Sendo assim, Dubar (1991 cit. in Canário, 1999) define o processo de socialização como sendo “ um processo de interiorização individual de normas, disposições e valores que fazem de cada indivíduo um ser socialmente identificável” (ibidem). Sendo assim, o pressuposto que está aqui subjacente é a forma como vemos e fazemos corresponder “o processo de socialização a um processo de integração social” unificada que assentaria num condicionamento inconsciente que segundo o autor se “situaria num paradigma unitário do mundo social” (ibidem).

Neste sentido, “a pertinência da formação não resulta do facto de ela promover a adaptação dos indivíduos a uma posto de trabalho pré-definido, mas da sua capacidade em interferir numa organização sócio-técnico de contextos de trabalho cuja configuração é marcada pela emergência do incerto e do aleatório.” (Correia & Matos 1994:336).

## **2.4- Formação ao longo da vida**

De um ponto de vista das exigências, preocupações, desafios e outros aspetos do mundo atual e da sociedade, a formação ao longo da vida poderá ser um instrumento importante e enriquecedor para responder às realidades do mundo do trabalho a nível social, económico e cultural da atualidade.

No entanto, “ a ênfase atual da aprendizagem ao longo da vida, parece numa primeira aproximação, situar-se numa linha de continuidade relativamente a educação permanente que marcou os anos 70 do século XX” (Canário, 2000:29). Canário enfatiza que, “ a emergência nos anos 90 do discurso e da política sobre a aprendizagem ao longo da vida é de facto o resultado, como refere Le Goff, (1996 cit. in Canário, 2000:30), de uma erosão continuada das ideias da educação permanente”. Neste sentido, no final do ano 70 nasceu “o movimento o movimento das 150 horas” num contexto de lutas operatórias e

estudantis. As ideias de educação e formação subjacentes ao “movimento das 150 horas” segundo Canário “remetiam não para um processo de adaptação ao mundo, mas sim para uma compreensão crítica que permitisse intervir para o transformar” (Canário, 2000:30). Neste ponto de vista a aprendizagem ao longo da vida “ pode ser entendida como um retomar voluntarista da oposta na educação que marcou os anos 70” (idem:32). Neste âmbito, “ se a justificação da educação permanente era de ordem eminentemente política e filosófica, a argumentação que fundamenta a aprendizagem ao longo da vida é de natureza inteiramente diversa que tem como alicerce três grandes categorias de argumentos que remetem para **evolução tecnológica**, para **eficácia produtiva** e para **a coesão social**.” (Canário, 2000:32).

A primeira categoria, segundo o autor, diz respeito a uma rápida e profunda “mutação de carácter tecnológico”. A aprendizagem ao longo da vida nesta categoria “ emerge como uma estratégia partindo do reconhecimento das insuficiências e inadequações de competências em especial no domínio da Tecnologias de Informação e Comunicação que permita dar resposta a uma exigência dupla” (Canário, 2000:33). No entanto, dar resposta a estas exigências vai exigir por parte dos “empregadores” uma capacidade rápida de aprender e adquirir novas competências adaptando-se assim a novos desafios e situações. E por parte do “**mercados laborais**” exige perfis de competências, qualificações e experiências em permanente mudança (idem:33).

A segunda refere-se à “eficácia da atividade produtiva que em torno da trindade (Santíssima?) da produtividade, competitividade e empregabilidade, apela a uma outra gestão da mão-de-obra [...]”. A aprendizagem ao longo da vida nesta categoria é precisamente definida, no memorando, como uma medida integrada “ na Estratégia Europeia de Emprego”, visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (Canário, 2000:34).

E, finalmente, a última categoria de argumentos organiza-se em torno da temática “**coesão social**, que segundo Canário (2000) é o reverso do **combate à exclusão** e que traduz a preocupação central de combater ou prevenir formas de conflitualidade social que poderiam abalar o sucesso da nova ordem económica: está em causa a capacidade de conciliar um crescimento económico dinâmico, reforçando simultaneamente a coesão social”. A formação ao longo da vida nesta categoria de argumentos não apenas “contribui para manter a competitividade económica e a empregabilidade, como também constitui igualmente o melhor meio de combater a exclusão social” (idem:34).

É de salientar que estas categorias de argumentação acima mencionadas são vertentes distintas. Sendo assim, “ implica que os próprios sistemas de educação e formação adotem a mesma forma de funcionamento e se estruturam em termos de mercado” (idem:34-35). No entanto, deve-se considerar que cada sujeito é o principal responsável pela sua formação e pela sua inserção no mercado de trabalho, tal com diz Canário “a empregabilidade é, sem dúvida, um resultado fundamental de uma aprendizagem bem-sucedida (Canário, 2000:35).

## 2.5- Pedagogia e Andragogia no campo da formação

Segundo Canário (1999), o conceito de Andragogia aparece na década sessenta “ marcada por um lado pela rápida expansão e diversificação da oferta educativa dirigida aos adultos e, por outro lado, pela procura sistemática das teorias e dos procedimentos mais pertinentes e adequados a esta nova população-alvo da ação educativa deliberada” (Canário, 1999:131). Este conceito foi criado com o pressuposto de “conhecer as características pessoais dos adultos” e através deste conhecimento encontrar novas “estratégias de ação educativa” (Lesne e Miviellle,1990 cit in Canário,1999:132) centradas nas características dos próprios adultos. No entanto, quando vemos os adultos temos que ter consciência de que são indivíduos responsáveis pelos seus atos, tomam as suas decisões pela sua própria vida. Assim, os adultos precisam de ser vistos e tratados como pessoas capazes de se governarem.

Neste âmbito, as crianças e adultos têm características pessoais diferentes, por isso, deve esperar-se que exista diferença no processo de formação.

Para Malcolm Knowles (cit in Canário,1999) **o conceito de Pedagogia** “é a arte de ensinar as crianças e jovens. Cabe ao professor decidir o que será aprendido, quando e como, bem como o controlo sobre a realização das aprendizagens” (Knowles cit. in Canário, 1999:132). Neste sentido, as crianças precisam de saber que devem aprender aquilo que o professor lhes ensina, tal como salienta o autor acima referido “ ao aprendente está reservado um papel de pura submissão” (ibidem).

**O modelo pedagógico** alicerça um conjunto de pressupostos relativamente aos aprendentes que são:

- **Necessidade de saber:** as crianças precisam de saber que devem aprender aquilo que o professor lhes ensina;
- **Conceito de si:** o formando ou a criança é um ser dependente;

- **Papel da experiência:** a experiência do aprendente ou do aluno é pouco útil a formação;

Em relação **ao modelo Andragógico**. Este supõe uma visão completamente diferente:

- **Necessidade de saber:** antes de iniciar um processo de aprendizagem, os adultos têm necessidade de saber por que razão essa aprendizagem lhes será útil e necessária;
- **Conceito de si:** os adultos têm consciência de ser responsáveis pelas suas decisões e pela sua vida. Precisam de ser vistos e tratados como indivíduos capazes de se auto - gerirem;
- **Papel da experiência:** em muitas situações de formação são os próprios adultos, com a sua experiência, que constituem o mais rico recurso de aprendizagem.

Olhando para estas abordagens da Pedagogia e Androgogia, diria que as crianças têm necessidade de instrução e enquanto os jovens e adultos procedem de forma independente presumindo-se que sejam responsáveis do ponto de vista de aprendizagem.

## 2.6- A utilidade da formação

Segundo Correia e Matos (1994) “ apesar das transformações no campo da formação de adultos a partir de finais dos anos 70, as práticas de reflexão e de intervenção que aí se desenvolvem continuam a ser estruturadas muitas vezes por um discurso teórico e epistemológico de cariz normativo e funcionalista.” (Correia & Matos, 1994:333). Neste sentido, estas transformações devem apelar ao desenvolvimento das práticas reflexivas críticas “ de uma racionalidade cognitiva e instrumental” (idem:334) problematizando as noções do programa, objetivos e estratégias de formação. Sendo assim, uma formação contínua, ao longo da vida, tem que ter em conta essas inovações, para que ocorra uma formação efetiva, que produza resultados.

Neste âmbito,

“os tipos de formações, que o SEC oferece, embora seja uma oferta formativa, destinados aos formandos com o nível superior e alguns destes encontram-se no mundo do trabalho, as ações de formação são essencialmente para apoiar e dar competências pedagógicas e práticas” (Diário de Bordo do dia 4/11/2011).

Que segundo Kaddouri (1996),

“ (...) a oferta de formação não mais pode ser considerada como tendo como finalidade principal a aquisição de competências profissionais mobilizáveis no trabalho. Pode ser assimilada como um meio de transformação e de «remodelações identitárias»” (Broda, 1990 cit. in Kaddouro, 1996).

Para Berger, “toda a formação é uma intervenção com quem dispõe já de representações, conhecimentos, saber - fazeres, e que, por consequência, para formar é necessário ter em conta estas aquisições anteriores” (Berger, 1991:235 cit. in Amiguiño,1992:39).

Segundo a responsável do SEC,

“ Eu acho que a formação contínua é para continuar ...qualquer profissional, hoje em dia, com as exigências que o mercado de trabalho,... tem constantemente que inovar, que aprender... novas coisas até mesmo para não estagnar na carreira. Por isso acho que é importante” (Entrevista B nº 5 da alínea b).

Neste ponto de vista e parafraseando Canário (1999) “ construir um novo sentido para educação e a formação implica repensar as finalidades da formação” (Canário, 1999:94), no entanto, o sentido ou o valor da educação e formação não devem ser vistos ou entendidos como uma forma de **“preparação para o trabalho”**, mas sim entendida como um “processo de aprendizagem no e pelo trabalho”.

Neste sentido, a prática não é uma concretização de receitas e do ensino que oscila entre a rotina e a improvisação, pois os acontecimentos que constituem o quotidiano escolar, não escolar nunca mais serão os mesmos. Perrenoud (2002) acrescenta que “ na formação inicial os/as participantes devem possuir capacidades de autorregulação e de aprendizagem a partir de sua própria experiência e do diálogo com outros profissionais. Desenvolvendo as capacidades de auto-socioconstrução do *habitus*, do *savoir-faire*, das representações e dos saberes profissionais” (Perrenoud, 2002:44). Sendo assim,

“ (...) a formação é mais particularmente apercebida como útil e/ou usada estrategicamente por um indivíduo quando, de forma consciente, ele faz parte de uma estratégia acionada para a realização do seu projeto profissional, e mais globalmente, do seu projeto identitário”(Kaddouri,1996).

Tal como realça a Carla,

Dos formandos que “ eu conheço em sala de aula muitos deles produzem efeito porque eles ganham novas competências e daquilo que eu tenho acompanhado vejo que vão desenvolvendo novos projetos, novos trabalhos...” (Entrevista B nº 5 da alínea a).

### **2.6.1- A Formação Contínua como um desenvolvimento pessoal e profissional**

Segundo Canário (2005) “ a segunda metade do século XX é marcada de modo simultâneo e paradoxal pelo triunfo do processo de escolarização ao nível do planeta e pela emergência de problemas estruturais do funcionamento dos sistemas educativos que configuram desde os finais dos anos 60” (Canário, 2005:122), como uma “crise mundial de educação”. Neste contexto, esta crise de educação foi entendida como uma crise da escola que, naturalmente, afetou os professores. Estas transformações ao nível do sistema refletiram-se também, sobre o grupo profissional que segundo Canário (2005) “ deu origem a generalização de um fenómeno designado por «mal-estar docente» (Canário, 2005:122). Este «mal-estar docente» na perspectiva do mesmo autor “ corresponde a um processo de crise identitária dos professores que é o resultado da convergência de alguns fatores. O autor cita quatro fatores mas citarei apenas um deles: “ a emergência de novas formas de regulação, aos diferentes níveis dos sistemas escolares, de novas formas de divisão do trabalho, ao nível dos estabelecimentos do ensino, traduziu-se por uma tendencial “ proletarização” do ofício do professor, que escapa ao controlo sobre o exercício do seu próprio trabalho.” (Canário, 2005:122).

Hoje, a sociedade mudou, trouxe-nos novos desafios. Neste sentido, no contexto das sociedades atuais, o papel da escola e dos professores deve ser o agente de mudança e de transformação, sendo estes, levados a serem capazes de desenvolver estratégias institucionais e fundamentadas que, conforme Sá – Chaves, (2000a) «visem a melhoria e a qualidade da educação de todos os alunos, de modo a promover uma formação de base que

responda ao pluralismo e às novas necessidades e exigências dessa mesma sociedade» (...)<sup>16</sup>

Neste contexto, a formação de professores, e tal como salienta Esteves (2002:907) “surge frequentemente como vector estratégico imprescindível para sustentar mudanças de diversa natureza a introduzir no domínio da educação”. Na esteira de Nóvoa (1992), “a formação de professores pode desempenhar um papel importante na configuração de uma «nova» profissionalidade docente, estimulando a emergência de uma cultura profissional no seio do professorado e de uma cultura organizacional no seio das escolas” (Nóvoa, 1992:24).

A formação deve ser vista ou entendida numa “perspectiva crítica-reflexiva que forneça aos professores o meio de um pensamento autónomo e que facilite as dinâmicas de autoformação participada” (idem:25), e esta “deve operacionalizar-se num nível não só profissional, como também identitário” (Kaddouri, 1996). Nesta perspectiva “estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre percursos e os projetos próprios com vista à construção de uma identidade, que é também uma identidade profissional” (ibidem). Neste sentido, podemos dizer que o professor é uma pessoa. “**Professor enquanto pessoa**” (Paquay e Wagner, 2001:139 cit. in Perrenoud, 1982) é aquele que está em constante desenvolvimento pessoal e relacional. É evidente que esta competência não pode ser seguida minuciosamente, pois trata-se de um referencial que pode servir de exemplo para caracterizar o professor. É um modelo daquilo que pode ser um professor. Desta forma, é possível encontrar outros paradigmas, outras características pessoais e profissionais numa outra experiência ou situação realizada.

Neste ponto de vista, é importante ter em conta que “uma parte importante da pessoa é o professor” (Nias, 1991 cit. in Nóvoa, 1992:25) por isso, é necessário “(re) encontrar espaços de interacção entre as dimensões pessoais e profissionais, permitindo aos professores apropriar-se dos seus processos de formação e dar-lhes um sentido no quadro das suas histórias de vida” (Nóvoa, 1992:25).

Neste âmbito, a formação não deve ser compreendida só a partir dos momentos em que o indivíduo faz ou acumula créditos nos cursos de formação; números de cargas horárias no âmbito da formação; quando participa em jornadas; conferências e outros eventos educativos. Cabe sim ao sujeito depois de uma ação de formação fazer um trabalho de reflexão crítica sobre as práticas de modo a construir a sua identidade pessoal. Assim,

---

<sup>16</sup> Retirado do texto disponibilizado na aula de Supervisão, 2010/2011

numa lógica formativa, através deste trabalho de reflexão, já de si importante pela visibilidade que concede à prática educativa e ao vivido, ele ultrapassa o individual e atinge o coletivo da instituição escolar. Visualiza o “esforço de intensificação das relações interpessoais e da aprendizagem cooperativa” (Lopes e Pereira, 2004:130), viabilizando a obtenção de uma nova identidade na *construção social da escola*.

Deste modo, é importante que o sujeito compreenda que a “formação é um processo interativo e dinâmico” (Nóvoa, 1992:26). No entanto, “a troca de experiências e a partilha de saberes consolidam espaços de formação mútua, nos quais cada professor é chamado a desempenhar, simultaneamente, o papel de formador e de formando” (ibidem).

Assim sendo, é fundamental o diálogo, o trabalho colaborativo e criativo para, a partir daí, investigar e colocar em prática a mudança tal como diz Zeichner (1993), «a disposição e a capacidade de estudarem a maneira como ensinam e de a melhorar com o tempo, responsabilizando-se pelo seu próprio desenvolvimento profissional» (Zeichner, 1993:17).

Segundo Nóvoa (1992) “o trabalho centrado na pessoa do professor e na sua experiência é particularmente relevante nos períodos de crise e de mudança, pois uma das fontes mais importantes de stress é o sentimento de ação de que não se dominam as situações e os contextos de intervenção profissional” (Nóvoa, 1992:26). Neste sentido, “é preciso um tempo para acomodar as inovações e as mudanças para refazer as identidades” (Cole & Walker, 1989 cit. in Nóvoa, 1992:26).

Neste âmbito, a faculdade de perceber a atividade profissional reflexivo, segundo Schön (1992), passa pela distinção dos diferentes conceitos que integram o pensamento prático: “*conhecimento na ação, reflexão na ação e reflexão sobre a ação*”. O conhecimento na ação é o conhecimento demonstrado pelo profissional na execução da ação, é o saber fazer e o saber explicar dinâmico que reformula a própria ação.

Os conceitos “*conhecimento na ação, reflexão na ação e reflexão sobre a ação*” (Schön, 1992) são relevantes no âmbito do

“desenvolvimento profissional dos professores e outros profissionais e remete para a consolidação no terreno profissional de espaços de (auto)formação participada. Os momentos de balanço retrospectivo sobre os percursos pessoais e profissionais são momentos em que cada um produz a «sua» vida, o que no caso dos professores é também produzir a «sua» profissão” (Nóvoa, 1992:26).



Sob este ponto de vista, “ a formação pode estimular o desenvolvimento profissional dos professores, no quadro de uma autonomia contextualizada da profissão docente” (Nóvoa, 1992:27), mas é necessário abordar ao longo da formação os modelos e práticas de formação que favoreçam uma reflexão de “professores reflexivos” (ibidem), que assumam a responsabilidade do seu próprio desenvolvimento a nível da sua profissão e “que participem como protagonistas na implementação das políticas educativas” (idem:27).

A formação em geral e, em concreto, a formação de professores “deve ser uma formação que passe pela experimentação, pela inovação, pelo ensaio de novos modos de trabalho pedagógicos e por uma reflexão crítica sobre a sua utilização” (Nóvoa, 1992:28). Esta reflexão faz-se individual e colectivamente e sempre, integrada num contexto social próprio.

A ação reflexiva propõe ao professor e ao profissional um desafio. Eles devem encaixar-se no tempo e no espaço, isto é, viver a atualidade respeitando a história individual e o contexto sócio cultural de cada um, como por exemplo adaptar e aproveitar os conhecimentos já trazidos pelos estudantes quanto às habilidades dos conhecimentos dos membros da comunidade, aproximando-os da escola, tal como diz Hameline (1991) “ o esforço da formação passa sempre pela mobilização de vários tipos de saber: saberes de uma prática reflexiva, saberes de uma teoria especializada e saberes de uma militância pedagógica” (Hameline,1991 cit. in Nóvoa, 1992:28). Neste contexto, espera-se que a engenharia social, no sentido de novas propostas, leve os professores e outros profissionais a pensar, abandonar ou a criar novas ideias.

Segundo Nóvoa (1992), “ a formação passa por processos de investigação, directamente articulados com as práticas educativas” (Nóvoa, 1992:28). A investigação em geral caracteriza-se por utilizar os conceitos, as teorias, a linguagem, as técnicas e os instrumentos com a finalidade de dar resposta aos problemas e interrogações que se levantam nos mais diversos âmbitos de trabalho. Esta é uma metodologia de investigação orientada para uma “necessidade de passar da teoria à prática” (Morin, 1985: 3). Tendo em consideração o trabalho de Zeichner (1993) as autoras Marsh e Vagliardo (2002), definem Investigação - ação como a “pesquisa sistemática pelos/as práticos/as acerca das suas próprias práticas” (Zeichner, 1993: 200 cit. in Marsh & Vagliardo, 2002: 3).

Estando a educação num período de mudança, em que as lógicas de trabalho e formação têm sofrido transformações face às diferentes conjeturas económicas e sociais que o mundo vai atravessando, “ a formação de professores e de outros profissionais deve ser concebida como uma das componentes de mudança em conexão estreita com outros

sectores e áreas de intervenção e não como uma espécie de condição prévia da mudança” (Nóvoa, 1992:28).

Neste sentido, a questão da formação terá que ir ao encontro deste novo cenário e mais do que transmitir informações, o essencial será promover capacidades reflexivas e atuar no momento “produzindo um esforço de inovação e de procura de melhores percursos para a transformação da escola” (Nóvoa, 1992:28). Sendo assim, “a formação contínua deve capitalizar as experiências inovadoras e as redes de trabalho que já existem no sistema educativo, investindo-as do ponto de vista da sua transformação qualitativa” (idem:30).

Por tudo isto, consideramos pertinente falar um pouco sobre os modelos teóricos de análise de formação.

## 2.6.2- Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais

Segundo Lise Demailly (1992) “ pensar em estratégias de formação contínua e processos de socialização profissional de professores e outros profissionais implica descodificar um certo número de conceitos” (Lise, 1992:142). Segundo a mesma autora quando se faz a formação contínua é suposto melhorar a qualidade do sistema do ensino, criar iniciativas ou ter incitativas de formação ligada à “ resolução de problemas reais, capacidade de resolução de problemas com a ajuda mútua de formandos e uma situação à situação de trabalho” Lise, 1992:144).

Se o indivíduo procura formação ou está em formação “ trata-se de qualquer maneira de uma aprendizagem em situação, mas com dissociação espaço-temporal dos momentos de ação e dos momentos de constituição de novas competências, acompanhada de uma atividade reflexiva e teórica sustentada por uma ajuda externa” (Lise, 1992:145).

Os modelos de formação (**forma universitária, forma escolar, modelo formativo contratual e forma interativa – reflexiva**) enunciados por Lise (1992) não se encontram num estado puro ou seja os formadores nas suas práticas de formação aplicam um e outro. Neste modelo, segundo a autora, pode-se tentar aplicá-los ao domínio da formação contínua de professores e de outros profissionais.

Sendo assim, a proposta de criação, o plano de formação e o modo do funcionamento dos cursos de formação na área da Educação Contínua da FPCEUP, aos quais o professores e outros profissionais são potenciais candidatos “apresenta

formalmente o conjunto do seu desenvolvimento e as ações de formação sob o mesmo molde contratual” (Lise, 1992:145).

Segundo o ponto de vista de Lise (1992) e da minha experiência como estagiária no SEC da FPCEUP, observando o plano de formação e o modo do funcionamento de um determinado curso verifiquei que uma parte significativa da formação contínua funciona segundo a “forma escolar” como por exemplo para a proposta de sua criação, na Acreditação interna e na Creditação dos cursos de Formação na Área de Educação Contínua, o programa é muito pouco negociável porque deve ser preenchido segundo as normas predefinidas, por uma instância com legitimidade superior aos formadores e aos formandos. Os cursos de formação, o programa, o critério de avaliação e a seriação, tal como afirma o coordenador do SEC:

“Esta coordenação é assegurada por um docente e dá origem a uma proposta de formação com um formulário que os docentes preenchem e completam. Depois vai à Comissão Científica e Pedagógica e uma vez aprovada por essa comissão ou até muitas vezes procurando introduzir melhores condições a estas propostas. A partir do curso aprovado esta terá depois de ser remetido, à Reitoria para a acreditação também pela Universidade do Porto. A partir desse momento ele começa a ser divulgado depois de todo esse processo.” (Entrevista C, nº 5 da alínea a)

Segundo este ponto de vista Lise (1992) afirma que “ quando um responsável estipula que uma certa ação de formação contínua é obrigatória ou que todos os professores de tal categoria devem frequentar um certo estágio - cujo programa, duração e modalidade já estão definidos - a formação contínua foi pensada sob a forma escolar” (Lise, 1992:146).

### **2.6.3 – Formação Contínua, Mudança e Inovação**

Quando se pretende mudar, é necessário saber exatamente em que direção se pretende ir e como fazê-lo, definindo bem os caminhos para atingir essa mudança.

Por isso, é necessário pensar na formação contínua. No entanto, o indivíduo ao procurar uma formação no sentido de melhorar a sua forma de trabalhar, os instrumentos que utiliza, o indivíduo procura inovar.

Hoje em dia fala-se, partilha-se, dialoga-se sobre o conceito de inovação. Mas afinal o que é a inovação? Numa aula do Mestrado em Ciências da Educação surgiu um

debate que consistiu em explicar o que cada um entendia sobre o conceito de inovação. Dentro das várias ideias surgiram opiniões e concepções sobre o que significava este conceito. Assim, citaremos algumas delas:

- ❖ **Novas soluções** (pensar de uma outra forma, ter novos olhares, repensar novas possibilidades e soluções);
- ❖ **Nova atitude pessoal** (avaliação e autoavaliação dentro de si);
- ❖ **Nova obrigação da Escola** (repensar a estrutura e a forma como são vistas as salas de aula, melhor a nível da orgânica das escolas a formação dos professores);
- ❖ **Mudança Relação Prof/Aluno** (fornecer processos mais dinâmicos que deem sentido ao processo de aprendizagem; novas estratégias para melhorar ação; método do ensino, alunos e ação dos professores, inovar nas técnicas e nas metodologias, preparar os alunos para um mundo em mudança constante);
- ❖ **Adaptação à Mudança Social** (estar atento às mudanças da sociedade, acompanhar as mudanças e a sua velocidade).

Resumindo: **innovar para que a educação se torne mais atual de modo a responder as exigências da sociedade.**

Alguns autores como Amiguiño (1992) e Fernandes (2000) fazem questão de distinguir os conceitos de mudança e de inovação.

Segundo Fernandes (2000) “o conceito de mudança aparece frequentemente associado ao de evolução gradual, sendo utilizado para referir as alterações provocadas por agentes internos ou externos, concretizadas de forma progressiva” (Fernandes, 2000:48).

Para Amiguiño (2000) a mudança “é um processo lento e contínuo, quase inerente à continuidade e à regulação dos sistemas” (Amiguiño, 1992:54). Também Pastiaux-Thiriat (1986:14 cit. in Amiguiño, 1992:54) refere que a mudança “ implica transformações que ultrapassam o indivíduo”. Já o conceito de inovação “ pressupõe uma ação de transformação intencional, consciente e deliberada” (Amiguiño, 1992:54).

À luz destas concepções e ideias, a inovação pode ser também definida ou compreendida como uma forma de adquirir novas experiências. Essas experiências poder-se-ão adquirir-lás “ apoiando - nos numa transferência de tecnologias. Cada um pode aprender com as experiências dos outros, mas há sempre que fazer uma reconstrução, uma adaptação a um contexto diferente, a outros recursos a outras competências, a outros limites e a outros valores” (Perrenoud, 2002:30). Sendo assim, para que a inovação

aconteça é necessário que haja o diálogo de uns com os outros e a troca e o confronto de ideias de experiências, etc.

Segundo Canário (2000) “a ênfase da inovação no quadro da aprendizagem ao longo da vida para ser compreendida, precisa ser colocada num enquadramento mais geral que nos é dado pelo recente programa de apoio à inovação com o sugestivo (e “ousado”) título de “Inovar para Crescer, Inovar para Vencer” (Canário, 2000:42). Este ponto de vista, no início do parágrafo deste documento e na esteira de Canário “esclarece-nos sobre o sentido geral da promoção da inovação, processo do qual as empresas são as protagonistas principais” (idem:42).

A inovação é hoje um fator chave da competitividade. Para vencer o atraso estrutural, para conseguir um salto qualitativo reforçando a competitividade na coesão social, o país tem de dotar-se de um programa integrado de apoio à inovação (p.1 – citação)<sup>17</sup>.

É de salientar que, para que haja inovação os inovadores e os modos de fazer essa inovação “devem ser adotados por outras práticas” (Perrenoud, 2002:89).

Para Chevrolet (1979) “examinando os valores propostos pela formação permanente não podemos deixar de nos interrogar” (Chevrolet, 1979:94). Após a formação inicial na Universidade, seja qual for o nível, o sujeito, por uma qualquer necessidade, procura sempre uma formação.

Ao longo do tempo observamos o ambiente que nos rodeia vendo os sujeitos, no mundo de trabalho preocupados apenas com o seu modo de vida sem terem tempo de fazer uma “paragem”. A sociedade e o meio social do indivíduo vão-se modificando na medida em que este se insere num dos determinados grupos sociais (família, escola, grupo de amigos, de trabalho...) possuindo uma determinada cultura; é através do processo de socialização que o comportamento individual se adapta, segundo os padrões de cultura de uma determinada sociedade. Os aspetos acima referidos vão exercer uma forte influência na nossa forma de ser e de reagir: indiciam normas, atitudes, concepções do mundo, que são interiorizados e integrados no próprio sujeito e na sociedade.

Para além destes pressupostos mencionados, e, “perante situações de rutura no interior do indivíduo (decorrentes, por exemplo da perda de emprego e das consequências que essa situação acarreta), a formação poderá surgir como uma forma de adaptar o

---

<sup>17</sup> Retirado do texto citado por Canário (2000:42).

indivíduo a essa situação de mudança/desequilíbrio”; sendo assim, “ é importante que a formação parta das concepções do próprio indivíduo (formação tendo em conta a individualidade de cada pessoa). (Kaddouri, 1996)<sup>18</sup>

Refletirmos sobre a formação contínua e a mudança é pensarmos no mundo da formação e no mundo do trabalho porque “ a análise das relações entre estes dois mundos não pode limitar-se a uma lógica meramente tecnicista que encararia os sistemas de formação apenas como instância de socialização profissional, ignorando o seu papel histórico na regulação social” (Pereira, 2001:31). A formação contínua segundo a autora “ emergia em Portugal, com um sentido adaptativo que pretendia esbater os desequilíbrios entre as qualificações adquiridas e as qualificações requeridas, ajustando as formações, às evoluções previsíveis dos empregos” (idem:33).

Sobre este mesmo assunto supracitado, Dubar (1990 cit in Pereira, 2001) refere,

“Pensar a formação contínua como um efeito cumulativo de formações individuais, que nos contextos de trabalho despoletariam as capacidades de adaptação do trabalhador às evoluções técnicas contribuindo assim para o êxito da empresas, não tem em conta os processos sociais complexos que estão na base das transformações que afetam o sistema produtivo” (Dubar, 1990 cit. in Pereira, 2001:33).

No entanto, Pereira (2001) diz que “num curto período revolucionário que se seguiu a Abril de 1974 pretendeu-se pôr em causa as lógicas de instrumentalização do sistema de formação face às necessidades do mundo do trabalho” (Pereira, 2001:34). Neste sentido, segundo a autora, “a educação assumiu, sobretudo, uma função de inculcação ideológica, no sentido de apoiar a definição de novos princípios organizativos, tanto para as relações de produção como para as relações de reprodução social” (Pereira, 2001:34).

Para a mesma autora, na formação profissional contínua “assistiu-se, então, uma forte desestabilização que desarticulou a sua adequação instrumental aos postos de trabalho” (idem:34).

A propósito desses acontecimentos que surgiram no “período revolucionário que se seguiu a Abril de 1974” (Pereira, 2001:34), também de uma outra forma influenciou ou influencia a sociedade de hoje.

---

<sup>18</sup> Informação retirada do texto disponibilizado no ano 2008/2009 na Unidade curricular Psicossociologia da Formação de Adultos

## **2.7- Os modelos de análise na prática de formação**

Enquanto ser, o homem vive em relação com os seus semelhantes, relação esta que pode ocorrer de várias formas e em diferentes contextos, tais como: formal, não formal e informal. Em função dessas relações a educação é vista como meio de desenvolvimento não só do ser humano, mas também da sociedade. Esta educação desenrola-se ao longo da vida. Neste sentido, Lesne (2006), salienta que a “educação permanente do indivíduo poderiam dar conta da lógica interna das ações conscientes, instruídas e organizadas para educar e para formar” (Lesne, 2006:21).

Neste ponto de vista, Lesne (2006), apresenta-nos as três principais linhas do processo de formação. A primeira linha, é “aquela em que a pessoa em formação é sobretudo considerada como objeto de socialização”, ou seja, é “determinada socialmente como produto social de alguma maneira”, isto é, “é objeto de socialização em formação”. A segunda linha, é aquela em que a pessoa é “considerada como sujeito da sua própria socialização, é o ator social”. O indivíduo adapta-se de “forma ativa aos diferentes papéis da sociedade e a exigência da mesma”. Por último, a terceira linha é aquela em que o indivíduo é “considerado como um agente de socialização, agente determinado e também determinante”, isto é, “agindo ao mesmo tempo, em e sobre as condições estruturais do exercício do processo, em e sobre o próprio processo”. Neste sentido, é o “agente social e o agente de socialização - formação das outras pessoas” (Lesne, 2006:34). A relação do formador segundo o autor é uma relação social em que intervêm, através e para lá do momento da formação (...), todos o elementos presentes numa situação de formação que segundo Lesne (2006), “ permitem descobrir ou delimitar sistematicamente, atestam o carácter social do encontro entre formadores e as pessoas em formação” (Lesne, 2006:36).

Assim, segundo o autor, “ o formador de adultos, como o professor, é, de alguma forma, um agente de socialização de segundo grau, especializado num papel que, social e potencialmente, é de todos” (Lesne, 2006:35).

## **2.8- Mediação**

A mediação é antes de tudo um exercício de intervenção sobre as relações problemáticas entre as pessoas: é assim que é definida pelos seus promotores e pelos seus práticos. Ela constituiu-se como modo autónomo de resolução de conflitos interpessoais (...) no entanto, tem-se desenvolvido sob “o impulso de uma vontade política de responder

a problemas sociais, a comportamentos que colocam em perigo a paz social, “incivilidades” que seriam o fundamento de um crescimento da insegurança e da delinquência.” (Milburn, P. 2002 : 51).

A mediação é geralmente definida como a intervenção numa negociação ou num conflito de uma terceira parte aceitável, tendo um poder de decisão limitado ou não autoritário, e que ajuda as partes envolvidas a chegarem voluntariamente a um acordo, mutuamente aceitável com relação às questões em disputa. A mediação pode também “estabelecer ou fortalecer relacionamentos de confiança e respeito entre as partes ou encerrar relacionamentos de uma maneira que minimize os custos e os danos psicológicos” (Moore, C. 2005:28). Ela consiste num processo de facilitação da comunicação no interior de um qualquer sistema, logo que aquela se encontre de algum modo dificultada, nomeadamente quando se verifica algum conflito.

No entanto, a mediação é uma forma de “negociação assistida” por um terceiro elemento, imparcial e tendencialmente neutro. É, também, uma forma de explorar o potencial positivo dos conflitos interpessoais, inter-institucionais, inter-étnicos ou outros. Ela pode ser, ainda, um meio eficaz de prevenção de conflitos, facilitando o diálogo, a tomada de decisões perante uma pessoa neutra, um meio de melhorar a compreensão mútua entre pessoas diferentes, de criar ligações mais fortes entre indivíduos dentro de uma comunidade e de procura de melhores formas de relacionamento interpessoal (Vasconcelos-Sousa, 2002).

Na Europa, e particularmente em Portugal, a mediação dá os primeiros passos na década de noventa. Ela aparece como algo importante principalmente por ser considerada a função-chave para que a comunicação intercultural se realize, uma vez que é um recurso fundamental para o desenvolvimento social dos diferentes países caracterizados por fortes diversidades culturais em virtude das vantagens que oferece, sendo o mediador convocado a ser intermediário e facilitador. Então, tal como dizem Oliveira e Galego, a mediação tem como objetivo “levar as partes a colaborarem na resolução do problema, em vez de se manterem intransigentemente agarradas a posições inultrapassáveis e antagónicas” (2005: 22-23).

Situando-me numa perspectiva tal como o autor Torremorell refere, de mediação como formação integral (intrapessoal), encaro como um espaço de auto-reflexão que permite a auto-construção e auto-reconstrução da «esfera pessoal de emoções e conhecimentos» (Torremorell, 2008:71) de cada indivíduo, representando uma



contribuição cultural cujos saberes são adquiridos em forma de «estruturas e interação social» (Torremorell, 2008:72).

Neste âmbito, será partindo destas conceções da mediação e das ideias de alguns autores que se pretende refletir, compreender melhor e desenvolver a problemática da mediação socioeducativa no Serviço para a Educação Contínua.

### 2.8.1- Mediação Socioeducativa

Mediação socioeducativa entende-se como prática de negociação que emerge nas instituições em função das interações humanas que espelham as culturas e as competências comunicacionais dos diferentes parceiros chamados a cooperar, e dos processos de influência e de poder gerados, que realçam a complexidade, a incerteza e o risco que enfrentam, geralmente, as instituições.

A mediação pretende, no campo educativo criar hábitos democráticos onde o respeito e a responsabilidade são o principal motor de gerar uma autonomia democrática que envolva cidadãos, organizações e sociedades saudáveis. Assim, pretende-se promover uma aprendizagem interativa e inter-disciplinar entre os diferentes intervenientes.

A mediação socioeducativa segundo Costa e Silva et.al (2010) “é aquela que incide preferencialmente nos contextos escolares, associativos e comunitários enquanto método de resolução e gestão de conflitos, meio de regulação social e de recomposição pacífica de relações humanas” (Costa & Silva et. al, 2010:121). Segundo as mesmas autoras “a noção de mediação tem vindo a ser amplamente mobilizada encontrando-se associada a uma multiplicidade de práticas.” (Costa & Siva et. al, 2010:120). No entanto, “a mediação é uma atividade fundamental e educativa pois o objetivo essencial é proporcionar uma sequência de aprendizagem alternativa [...] contribuindo para que os participantes no processo de mediação adotem uma postura reflexiva” (idem:120).

O indivíduo entra em conflito social a partir do momento em que se encontra inserido na sociedade e sobretudo depois da sua formação inicial não se insere no mundo de trabalho; não se encontra suficientemente preparado para reconstruir a sociedade; não compreende os problemas sociais, económicos e políticos e, assim, procura a formação como forma a ser cidadãos críticos e empenhados na procura de soluções para os problemas sociais. Neste sentido, **o conflito é encarado como algo inevitável e positivo em sociedade e pode surgir como meio de transformar e aprofundar relações sociais.** A mediação socioeducativa procura neste sentido “ a reabilitação de relações e de

interações no sentido de (re)construir ou preencher os seus défices” (Costa & Moreira, 2009), ou seja, “ procura a transformação e emancipação social, adotando uma intervenção criativa, renovadora ou mesmo preventiva” (Six, 2003 citado por Costa & Moreira, 2009:7).

Neste âmbito, “ o papel do mediador é o de acionar redes de interação e comunicação, proporcionar as pontes, as passereles, que promovam a aproximação daqueles que não conseguem ou têm dificuldade em comunicar-se” (Freire, 2006 cit. in Costa & Silva et. Al, 2010:121). Esta forma de mediador deve ser também a característica, do mediador socioeducativo, “que permita a melhoria do acesso aos recursos humanos e materiais, o apoio e articulação com outros profissionais e a criação de redes comunitárias” (Costa & Silva et. al, 2010:121). É nesta óptica que o Serviço para a Educação Contínua também exerce o papel de mediador socioeducativo tal como se refere em alguns dos seus objetivos:

“... desenvolver, apoiar e divulgar planos e projetos de formação “à medida” para responder às necessidades específicas de grupos profissionais e organizações; organizar as candidaturas a programas de financiamento europeu no sentido de promover a formação contínua não especializada e especializada para pessoal docente e não docente externo e interno à Universidade do Porto”.

### **2.8.2- Formação como dispositivo de Mediação**

Os contextos formais e não formais são espaços em que cada ser humano aprende. Aprender “ é exercer uma atividade em situação: num local, em um momento da sua história e em condições de tempo diversas, com a ajuda de pessoas que ajudam a aprender” (Charlot,1997:67). No caso dos contextos não formais valorizam-se as experiências pessoais, sociais e outros e não se esquecendo das próprias vivências significativas e marcantes de cada sujeito. E no caso dos contextos formais as aprendizagens estão mais relacionadas com a escola. A escola é um espaço de encontro de alunos, professores, encarregados de educação e outros profissionais e também de formação. Além disso, a escola é um contexto de trabalho onde podemos destacar os professores como detentores de saberes preocupados em cumprir um dado currículo num determinado período de tempo. Deste modo “ a escola não podia ser lida como uma organização, ou o professor como um profissional que exerce um trabalho produtivo” (Amiguiño,1992:35).

Para Canário (1994: 27) “ os indivíduos mudam mudando o próprio contexto em que trabalham” (Canário, 1994 citado por Silva, 2011:41- 42).

Neste sentido, a mediação e formação enquanto práticas socioprofissionais segundo Costa e Moreira (2009), “assumem hoje uma importância social inegável, o que apela e um olhar sério no sentido do seu questionamento e aprofundamento teórico com repercussões nas práticas sociais” (Costa e Moreira,2009:6).

No trabalho de mediação requer-se uma relação de comunicação e não uma relação de poder. O mediador tem “ o papel de criar um quadro de comunicação para estabelecer ou restabelecer uma relação social, o seu objetivo é criar as condições para favorecer a autonomia dos indivíduos, numa palavra fazer deles atores” (Bonafé-Schmitt 2009:32).

A prática de mediação requer que se favoreça a comunicação. Esta mediação-comunicação segundo Bonafé-Schmitt (2009:35) “ visam favorecer uma melhor comunicação entre as comunidades e os organismos públicos”. Esta visão do autor leva-nos, a refletir o SEC como “ **adulto-intermediário**” a partir do momento em que publica planos e projetos de formação através de cartazes, correio eletrónico, facilitando relações ou diálogos do próprio serviço com o exterior (formandos, formadores, docentes e outros funcionários).

Falar de mediação no campo da formação é apreciar o SEC como dispositivo de mediação socioeducativo, a partir do momento em que faz o levantamento das necessidades de formação nas áreas de Psicologia e das Ciências da Educação com vista a uma maior integração dos seus formandos no mercado de trabalho; elabora um plano anual de formação; desenvolve, apoia e divulga planos e projetos de formação para responder às necessidades específicas de grupos profissionais e organizações; solicita espaços de formação; oferece e organiza a formação criando relações entre os formadores/formandos; presta serviço à comunidade educativa e a outros aspetos já mencionados nos objetivos do Serviço.

Olhando os objetivos das ações de formação do SEC, podemos evidenciar a existência do tipo de “**mediação transformativa**” (Littlejohn & Domenici, 1999). Podemos caracterizar a “mediação transformativa” como aquela que contém como objetivos de comunicação o entendimento, o reconhecimento e o respeito, a consciência social e o movimento progressivo. No que se refere às técnicas que abrangem podemos salientar o microenfoque, o diálogo, o questionamento sistémico, bem como a indagação apreciativa.

Nesta mesma linha de pensamento é importante referir que o SEC utiliza técnicas como - o microenfoque, o diálogo, o questionamento sistémico, bem como a indagação apreciativa - a partir do momento em que faz a venda de cursos, entra em contacto com as pessoas e faz a ponte entre os formadores e os formandos e outras entidades realizando os cursos ou ações de formação, no âmbito de protocolos.

O principal desafio do SEC é ajudar os indivíduos a saírem das suas próprias convicções de que já aprenderam tudo na formação inicial e a entrarem numa interação com o SEC. É evidente que os indivíduos ao recorrem a este Serviço precisam de uma mudança nos próprios modos de formação na forma como lidam com os seus saberes profissionais, por isso as ofertas formativas dessas ações de formação são essencialmente para apoiar e dar competências pedagógicas e práticas científicas de docentes das diversas áreas de conhecimento e de outros agentes educativos ou não.

A visão de mediação de Lederach, (1998 cit. in Torremorell, 2008), ligada à mudança social, centra-se nas relações interpessoais transformativas, que encaram o conflito como contendo um potencial positivo, afastando-se da visão de mediação apenas como solução de conflito. O processo de mediação é encarado como contendo um enorme potencial educativo, contribuindo decisivamente para a mudança relacional, não apenas a nível *intrapessoal* - a mediação como formação integral - mas também aos níveis *interpessoal* - a mediação como processo que veicula a convivência - *intragrupal* - a mediação como coeficiente de coesão - *intergrupar* - a mediação como nó de intercomunicação - social - a mediação como cultura.

Cada uma dessas áreas de inter-relação humana projeta-se na seguinte e incluindo-a, “permitindo a osmose em ambos os sentidos” (Torremorell, 2008:70) e dando assim um sério contributo à mudança social.

Segundo Silva (2011) a mediação deve ser compreendida “como uma prática emancipadora e transformadora” na medida em que cada sujeito no ato formativo “é capaz de configurar novos modos de pensar e agir” e que esta formação potencie “uma aprendizagem para o desenvolvimento pessoal e socioprofissional” (Silva, 2011:45).

Durante a nossa intervenção como profissionais e principalmente na profissão docente “a mediação proporciona um novo olhar sobre os modos como se constrói e partilha conhecimento no sentido de uma compreensão mais profunda nos processos de formação como condição do desenvolvimento pessoal e profissional e da transformação das práticas educativas” (Silva, 2011:45), “no sentido de promover uma atitude de

questionamento, de auto-questionamento e de reflexão sobre as suas próprias práticas e os contextos em que elas decorrem” (Yazbeck,1999:385 citado por Freire, 2009:45).

Para Freire (2009) “ as novas práticas exigem novos saberes profissionais e é nesse sentido que se fala da nova profissionalidade”; e é por isso que “a formação é uma questão absolutamente central no desenvolvimento do profissionalismo e no processo de reconhecimento social de novas práticas profissionais” (2009:45).

Pereira (2001) enfatiza que “ a construção social da escola deve permitir uma mudança que tenha em conta a realidade educativa instruída como fundamento de reflexão transformadora; onde se produzam novas práticas individuais e colectivas, não pela adopção de tecnologias de mudança mas pela configuração de dimensões comunicacionais” (Pereira,2001:111). É fundamental que a pessoa que esteja em formação ou procure formação, neste caso os educadores, professores e outros profissionais que frequentam o SEC para adquirirem novos saberes profissionais, procurem também ter uma relação com o saber que “permite assegurar-se” do contexto onde estão inseridos, “comunicar-se com os outros” partilhando as vivências, alegrias e experiências (Charlot, 1997:60).

Neste sentido o indivíduo em formação vai desenvolvendo a sua criatividade ao longo da mesma “ confrontando a outros sujeitos, que co-constroem, controlam, validam, partilham esse saber.” (Charlot, 1997:61). Deste modo, a relação com o saber é fundamental e é por isso que nos leva a dizer que “saber” é uma relação. Esta conceção do saber como uma relação, segundo o autor passa por alguns pressupostos: “ prático, teórico, processual, científico, operativo, e outros e devemos usá-los devidamente para não cairmos no “erro”. Porque “os tipos de saber são tratados como espécie e classificados em meticulosos inventários a maneira de Linné”. No entanto há aqui uma intuição correta: o saber não existe senão sob formas específicas. O erro, segundo Charlot “consiste em acreditar-se que estas são as formas específicas de um objeto natural que se chamaria saber, do qual poder-se-iam definir espécies e variedades, quando na verdade, são formas específicas de relação como mundo” (Charlot,1997:62).

É de realçar que “ não há saber que não esteja inscrito em relações de saber. O saber é construído em uma história coletiva que é a da mente humana e das atividades do homem e está submetido a processos coletivos de validação, capitalização e transmissão” (Charlot,1997:63).



### **Capítulo III**

## **Opções e Processos Metodológicos**






## Objetivos que norteiam o trabalho

Ao chegar ao fim da licenciatura, ou seja, o primeiro ciclo de formação, com a apresentação do relatório da observação participante, realizada na Associação Lúdica e perante a impossibilidade de não dar continuidade ao trabalho desenvolvido naquela Instituição, embora fosse uma experiência interessante, mas por pouco tempo, vejo que neste estágio haverá possibilidade e oportunidade de aprofundar a minha aprendizagem, criando espaços e tempos de interação e intervenção interagindo com os/as professores/as, formadores, formandos e outros profissionais e atores educativos.

No entanto, é importante realçar que quando se pretende mudar, é necessário saber exatamente em que direção se pretende ir, definindo bem os caminhos para atingir essa mudança. Por isso, é necessário pensar na formação contínua, como formação ao longo da vida.

### Objetivos:

Nesta fase debruçar-me-ei sobre a formulação dos meus objetivos, ou seja, o que apreendo sobre aquilo a que o trabalho de intervenção/estágio me propôs:

-  Observar como o SEC organiza cada ação de formação desde a sua conceção;
-  Analisar os tipos de formação, base do programa e estratégias de formação, e todo o percurso de formação, documentos, projetos de formação e outros planos de formação em geral e avaliar as sessões de formação;
-  Participar e colaborar numa ação de formação integrando o trabalho em equipa;
-  Orientar uma sessão de formação e acompanhar toda a ação de formação;
-  Analisar o SEC como um dispositivo de mediação socioeducativo.

### 3.1- Processos Metodológicos

Como forma de iniciarmos este trabalho de estágio no Serviço para a Educação Contínua, “ e compreendermos melhor os significados de um acontecimento (...) captarmos com maior perspicácia as lógicas do funcionamento de uma organização (...) ou ainda compreendermos com mais nitidez como determinadas pessoas (...) ” (Quivy & Campenhoudt, 1995:19), a primeira tarefa foi da orientadora contactar a instituição. Num segundo momento encontraram-se os coordenadores e a orientadora do trabalho e daí em



diante foi-me pedido e proposto que enviasse uma proposta de trabalho no âmbito da minha estadia no local (cf. Anexo 10). Tendo obtido uma resposta positiva, foi a

“13 de Outubro por volta das 15:00h que nos encontrámos na FPCEUP e depois nos dirigimos para a sala de Serviço para Educação Contínua. Às 15:20 no piso 1 a A e eu dirigimo-nos ao SEC. Quando lá chegámos encontrámos a E e o D. Então a A teve a delicadeza de me apresentar dizendo: “é a estudante que vai estagiar neste local”....” (Diário de Bordo do dia 13/10/2011).

Deram-me as boas vindas àquele espaço, o que me permitiu neste primeiro dia conhecer o supervisor do local do estágio, fazer o programa e o horário de entrada para as respectivas tarefas e também foi-me esclarecido o funcionamento do espaço e a sua organização.

Assim, com o intuito de aprofundarmos, explorarmos, decifrarmos e compreendermos a realidade do contexto em causa, tratando-se de um projecto de intervenção, o nosso trabalho enquadra-se dentro de uma abordagem qualitativa, recorrendo ao método etnográfico e elegendo como técnicas e instrumentos de recolha de informações às entrevistas semi-estruturadas, a observação participante e directa onde estão inseridos o diário do campo e o inquérito por questionário e a análise de conteúdo.

### **3.1.2 - Enquadramento Epistemológico e Paradigmático no contexto do Estágio**

Segundo Natércio Afonso (2005), “nos séculos XIX e XX, os enormes progressos tecnológicos proporcionados pelo desenvolvimento da física, química, biologia e outros domínios do conhecimento científico” serviram de fundamento à generalização de concepções reducionistas sobre a própria ideia de ciência. No entanto, “as aquisições da história das ciências e da sociologia do conhecimento mostram como o conhecimento científico é uma construção social e histórica organizada em paradigmas” (Afonso, 2005:19), construídos e reconstruídos no seio de comunidades e instituições científicas que reflectem e influenciam o contexto social em que se inserem.

Com base nestas ideias, e parafraseando Thomas Kuhn, “o conhecimento científico como uma linguagem, é intrinsecamente a propriedade comum de um grupo ou então não é nada. Para entendê-lo precisamos conhecer as características essenciais dos grupos que o

criam e utilizam” (Kuhn, 1997)<sup>19</sup>. Este autor, introduz a noção de paradigma. Paradigmas são as diversas formas de ver o mundo e a sua realidade. Não é apenas um entendimento sobre a ciência e o pensamento científico, mas também estrutura igualmente a forma de compreendermos a vida na sociedade. Em suma, um paradigma traduz-se num conjunto de saberes que uma comunidade científica estabeleceu como sendo válidos para se fazer a leitura de uma determinada realidade.

No entanto, é deste ponto de vista que procuramos estudar e aprofundar o nosso trabalho no contexto em causa. Seguimos aquilo que Boaventura Sousa Santos define como paradigma **emergente**, e que podemos referir como **a segunda ruptura epistemológica**. Esta acontece quando a ciência moderna deixa de conseguir explicar os fenómenos sociais - assiste-se a uma crise epistemológica e de paradigma, surgindo assim o paradigma emergente, que é definido por Boaventura S. Santos (2003:37) como “ (...) paradigma de um conhecimento prudente para uma vida docente”. A afirmação supracitada demonstra que a ciência pós-moderna não procura atingir leis, nem verdades universais mas um conhecimento prudente, construído através de uma **reflexão crítica**.

O paradigma emergente também se destina a “uma vida docente”, isto é, o conhecimento relacionado com a vida das pessoas, o senso comum tende a ser valorizado, com vista a melhorar a qualidade de vida. Para isso, a ciência deve orientar a conduta ética das pessoas através de uma racionalidade que é capaz de repensar a implicação das suas acções.

Importa referir ainda, que considerámos importante utilizar o paradigma compreensivo durante a intervenção. Este consistiu em estabelecermos uma aproximação, uma empatia, um comprometimento, uma analogia de experiências entre o pessoal do SEC. Houve, então, uma relação entre todos. O sujeito aproximou-se do objeto de estudo e, por conseguinte, conheceu-o a partir do seu interior. A compreensão implicou, assim, uma ligação, tendendo para a subjetividade, pois o que se estudou foram os estados de consciência, as reacções emotivas, os desejos...Esta metodologia foi também subjetiva na medida em que a estagiária se orientou, não apenas pelo raciocínio mas também pela intuição que apela para as vivências e experiências interiores para o cientista como homem.

A seguir, abordaremos de modo sustentado a cada uma das técnicas de recolha de informação.

---

<sup>19</sup> A estrutura das Revoluções Científicas. São Paulo: Edições Perspectiva  
Retirado dos apontamentos da Unidade Curricular Epistemologia e História da Ciência do ano 2008/2009

### 3.2 - Observação-participante e enquadramento no método etnográfico

A **etnografia** é um método que recorre a uma grande diversidade de técnicas de investigação - análise documental, análise de conteúdo, entrevistas, histórias de vida, etc.- embora assente fundamentalmente na observação participante e na presença prolongada do investigador no terreno: visa essencialmente a descrição cultural.<sup>20</sup>

Neste ponto de vista, a investigação etnográfica dá pleno lugar ao sujeito numa atitude de atenção flutuante, nunca neutra, sempre atento a uma eventual produção de sentido.<sup>21</sup> Por isso, a investigadora/interventora situa as descrições no seu próprio contexto, sendo assim levada a considerar as produções dos membros dos grupos estudados como verdadeiras instruções de investigação/intervenção.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1995), a observação participante de tipo etnológico é a que melhor responde, de modo global, às preocupações habituais dos investigadores, em ciências sociais. Consiste em estudar uma comunidade durante um certo período, participando na vida da colectividade. A validade assenta, na precisão e no rigor das observações, bem como no contínuo confronto entre as observações e as hipóteses interpretativas. No entanto, as notas de campo são essenciais para a observação participante. As notas de campo, segundo Bogdan e Biklen são «o retrato daquilo que o investigador ouve, vê, experiencia e pensa no decurso da recolha e reflectindo sobre os dados de um estudo qualitativo» (Bogdan & Biklen, 1994: 150),

“... Uns dos aspetos importantes que saliento é que todas as quintas-feiras das 19h15 às 22h15 e sábados das 10h às 13h participo no curso de acção de formação que está a decorrer desde dia 8 de Outubro de 2011 ao dia 5 de Novembro do ano corrente, tendo como o tema “ Gestão da formação II” destinado a gestores, quadros, técnicos e todos os profissionais que desejam desenvolver competências na área da gestão de formação onde actuem” (Diário do Bordo do dia 13/10/2011).

Nesta mesma linha de pensamento, Becker refere que “o/a observador/a participante reúne dados porque participa na vida quotidiana do grupo ou da organização que estuda. Ele/a observa as pessoas que estuda de forma a ver em que situações se encontram e como se comportam nelas. Ele/a estabelece conversa com alguns ou todos

---

<sup>20</sup> Ideia retirada dos apontamentos da Unidade Curricular Métodos de Investigação em Educação do ano 2008/2009 da Licenciatura em Ciências da Educação

<sup>21</sup> Idem: 2008/2009

os/as participantes nestas situações e descobre a interpretação que eles/as dão aos acontecimentos que observam” (Becker, 1958: 652).<sup>22</sup>

A observação participante no local do estágio permitiu-me estabelecer relações com os próprios colaboradores do contexto em estágio nas relações do dia-a-dia partilhando as tarefas como por exemplo:

“...Fazer o levantamento de alguns dados de formandos que frequentaram o curso de Educação e formação de Adultos nos anos anteriores....” (Diário do Bordo do dia 24/10/2011).

“...Dediquei-me a passar alguns certificados e registar no computador os questionários de avaliação da acção de formação” (Diário do Bordo do dia 26/10/2011) ”.

Tive a oportunidade de organizar e gerir um curso, conhecer a dinâmica do SEC participando na vida ativa, coletiva e estabelecendo relações com os diferentes clientes do SEC que frequentam a mesma, tais como: docentes, funcionários, formadores, formandos e outros.

A observação participante foi de muita importância pois permitiu-me fazer uma experiência com a realidade diária, recolhendo as informações, situações, experiências e costumes, daquilo que vivenciava e presenciava no dia-a-dia em contexto. Neste sentido, quanto à importância dos dados procurei atender àquilo que Natércio Afonso (2005) aponta como critérios para avaliar a qualidade dos dados “os critérios de fidedigna, na medida que a informação obtida não se encontra condicionada pela opiniões e pontos de vista dos sujeitos...” (Afonso, 2005:91). Nesta perspectiva, e segundo Almeida (2009), o diário de bordo foi construído a partir das notas de campo, dos factos observados e vivenciados no decorrer das atividades, no decurso da intervenção e, ao mesmo tempo, permitiu-me recolher informações das situações, acontecimentos e comportamentos que constituíram “momentos de reflexão sobre o vivido” (Almeida, 2009:27).

Na observação que desenvolvi, a análise documental constituiu também uma técnica que considero adequada para a recolha de informação.

“Estes dias foram aproveitados para verificar as pastas de arquivos dos anos anteriores (2007,2008 e 2009). O trabalho consistia em verificar se os cursos

---

<sup>22</sup> Ideia retirada dos PowerPoint das aulas da unidade curricular Métodos de Investigação em Educação 2010/2011

realizados nestes anos estão ou não acreditados pela Universidade do Porto, quantos ETCS foram atribuídos a cada curso e a data da sua acreditação....” (Diário do Bordo do dia 16,17 e 18/01/2012).

Segundo Quivy e Campenhoudt (1995), aquele que investiga ou intervém no âmbito das Ciências Sociais e Humanas recolhe documentos e procede à sua análise por duas razões distintas. Por um lado, porque este tenciona estudá-los por si mesmos e, por outro lado, porque este espera encontrar informações proveitosas sobre outro objeto de estudo.

### **3.3 - Recurso à entrevista**

No presente projeto de intervenção recorreremos à entrevista por considerarmos uma técnica apropriada a este trabalho e, também como forma de colhermos informações e observarmos aspetos que na observação participante não nos foram possibilitados. Este instrumento de recolha permitiu-nos obter informações e esclarecimentos junto do diretor da FPCEUP, do coordenador e da responsável do SEC da FPCEUP. As questões estavam relacionadas com a organização, o funcionamento, o envolvimento, a experiência na Faculdade e no SEC, o levantamento das necessidades formativas e a importância atribuída à formação contínua de adultos em particular no campo das ciências sociais e humanas e outros.

Neste ponto de vista diremos que a entrevista, nas palavras de Ghiglioni e Matalos (1993), se apresenta como um encontro interpessoal, como uma conversa aberta e alargada, ainda que orientada por objetivos. Trata-se, assim, de uma entrevista de estudo com vista à exploração de um domínio que não é conhecido, sendo, portanto, requerida pelo entrevistador, contrapondo-se à entrevista de diagnóstico que tem subjacentes finalidades terapêuticas.

E para Santos Guerra (1993: 77) “a entrevista é o meio mais adequado para realizar uma análise construtiva da situação” e “é mais democrática do que a observação ou experimentação, pois permite a participação dos sujeitos de uma forma aberta”. É através desta técnica que se estabelece um contacto directo entre o investigador e os seus interlocutores permitindo assim compreender melhor os sujeitos - objeto de investigação (Leite, 2002).

No caso concreto da nossa intervenção, achamos pertinente utilizar a entrevista semi-estruturada porque com este tipo de entrevista há a possibilidade de interação que se estabelecem entre entrevistador e entrevistado e a flexibilidade na abordagem dos assuntos, ainda que o entrevistador se oriente por um guião de questões. Também, na perspectiva de Boaventura Sousa Santos (s/d), Harding e Haraway, 2003, pretendeu-se “dar voz” aos sujeitos, dando não só a possibilidade de partilharem das suas vivências pessoais, sociais e profissionais no contexto de trabalho, mas também “para que o indivíduo possa falar abertamente, com palavras que desejar e pela ordem que lhe convier” (Quivy & Campenhoudt, 1995: 192-193).

De acordo com Quivy e Campenhoudt (1995) durante a realização da nossa entrevista éramos portadores de um guião composto por questões cuja a ordem podia ser alterada. Algumas questões foram surgindo no decorrer da conversa, houve alguma naturalidade do discurso tanto da parte do entrevistador como do entrevistado, tal como realçam os autores Bogdan e Biklen (1994), “não existem regras que se possam aplicar constantemente a todas as situações de entrevista (...) O que se revela mais importante é a necessidade de ouvir cuidadosamente”, de “encarar cada palavra como se ela fosse desvendar o mistério que é o modo de cada sujeito olhar para o mundo” (Bogdan & Biklen, 1994: 137).

É de salientar que durante a realização das entrevistas optámos por fazer gravações permitindo, assim, obter melhor as informações e facilitando a sua transcrição. As entrevistas duraram cerca de uma hora com o coordenador, vinte e cinco minutos com a responsável e o diretor da FPCEUP. Os textos das entrevistas são mobilizados ao longo do trabalho.

Estas entrevistas foram realizadas na FPCEUP. Uma delas ocorreu na sala do próprio diretor, outra no local de estágio (SEC) e, por último, a terceira foi na sala de atendimento do próprio coordenador. Foram espaços calmos e acolhedores e, desta forma, eles e ela mostraram um grande à vontade em dar as suas opiniões acerca do SEC da FPCEUP.

As suas atitudes foram de uma tal disponibilidade e interesse em conversar, que estabelecemos desde o início uma conversa aberta e agradável.

### **3.4 - Recurso ao inquérito por questionários**

Em ciências sociais, o inquérito é uma <sup>23</sup>pesquisa sistemática, o mais rigoroso possível de dados sociais significativos, a partir de hipóteses já formuladas, de modo a poder fornecer uma explicação. O inquérito feito por questionário é uma técnica de observação não participante que se apoia numa sequência de perguntas e interrogações escritas.

Neste caso, o questionário chama-se “de administração indirecta” quando o próprio inquiridor o completa a partir das respostas que lhe são fornecidas pelo inquirido e chama-se “de administração directa” quando é o próprio inquirido que o preenche (Quivy & Campenhoudt, 1995: 188).

No presente projeto, foi pertinente aplicar esta técnica no sentido de perceber ou colher informações quantitativas, ou seja, o objetivo era avaliar a eficácia e a satisfação relativamente ao evento formativo realizado.

Neste sentido, os inquéritos foram dirigidos a um conjunto de formandos que frequentaram as ações de formação organizadas pelo SEC da FPCEUP. Foi pedido que nos facultassem as suas opiniões, as suas representações, as suas crenças ou outras informações factuais sobre eles próprios em relação ao ato formativo, o espaço onde ocorreram as ações de formação, etc.

É de salientar que este tema será mais aprofundado no capítulo seguinte, na análise dos resultados.

### **3.5 - Análise de conteúdo**

Para análise dos dados obtidos durante a intervenção e, embora não se tratando de uma investigação, achamos pertinente utilizar a técnica da análise de conteúdo por ela “oferecer a possibilidade de tratar de forma metódica as informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade” (Quivy e Campenhoudt, 1995:227).

Por conseguinte, a escolha da análise de conteúdo está relacionada com o facto de esta obrigar a investigadora/interventora a manter uma certa distância em relação a interpretações espontâneas e, às suas próprias convicções embora não se tratando de uma

---

<sup>23</sup> Retirado dos apontamentos fornecido pela docente na aula de Métodos de Investigação em Educação 2008/2009

investigação. Na realidade, não se trata de utilizar “as suas próprias referências ideológicas ou normativas para julgar as dos outros”, mas sim de “analisá-las a partir de critérios que incidam mais sobre a organização interna do discurso do que sobre o seu conteúdo explícito” (Quivy & Campenhoudt, 1995:226).

A análise de conteúdo segundo Bardin (1977) é um “conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/receção (variáveis) destas mensagens”<sup>24</sup>. Para proceder à respectiva análise de conteúdo, optamos por fazê-la através dos inquéritos por questionários que foram apresentados no capítulo da análise dos resultados.

### **3.6- A ética no contexto do Estágio**

A palavra ética segundo o dicionário Universal da Língua Portuguesa (2006) em latim “ethica” quer dizer ciência da moral. Por isso a “ética e moral são dois termos que, muitas vezes, tendem a ser utilizados de forma indiferenciada, como se fossem termos sinónimos”<sup>25</sup>. E ainda o mesmo dicionário define a ética como sendo “disciplina filosófica que tem por objeto de estudo os julgamentos de valor na medida em que estes se relacionam com a distinção entre o bem e o mal.”

Neste sentido e neste mesmo assunto, Isabel Baptista (1998) recorrendo a Ricoeur, propõe uma distinção entre ética e moral, através da qual a ética diz respeito ao que «é tido como bom» e a moral ao que «se impõe como obrigatório», neste ponto de vista a ética é o conjunto de convicções pessoais ou crenças sociais apoiadas nos valores morais.

Aprofundando a questão da ética no campo educativo e no local de estágio, segundo Isabel Baptista (1998) “o projeto educativo assume necessariamente uma configuração moral e axiológica” (Baptista, 1998:51), por isso “cabe à educação introduzir o indivíduo no universo dos costumes, ajudando-o a fazer a aprendizagem das regras que devem orientar a sua ação no mundo” (idem). Neste ponto de vista e na esteira de Baptista (2005) os professores/formadores têm a obrigação de pensar, ou seja, eles não se devem limitar, apenas, em cumprir com os normativos que lhes são impostos. Porém, um

---

<sup>24</sup> Ideia retirada dos apontamentos da Unidade Curricular Métodos de Investigação em Educação 2008/2009. Bardin, Laurence (1977). Análise de conteúdo Lisboa, Ed. 70

<sup>25</sup> Ideia retirada dos Apontamentos da aula da Unidade Curricular Ética e Trabalho em Educação ministrado por professor Rui Trindade 2010/2011



professor/formador atento deve estar, constantemente, a equacionar as suas práticas de acordo com a diversidade dos alunos, procurando prepará-los para pensar criticamente, para lutarem individual e colectivamente por uma sociedade mais justa. Assim sendo, é na escola que se devem consolidar os direitos sociais e humanos.

A minha reflexão neste domínio esclarece-se com a clarificação de que “a minha capacidade de criar relações que facilitem o crescimento do outro como uma pessoa independente, mede-se pelo desenvolvimento que eu próprio atingi” (Rogers, 1977: 59), tal como diz a responsável do SEC,

“...Daqueles que eu conheço em sala de aula muitos deles produzem efeito porque eles ganham novas competências e daquilo que eu tenho acompanhado vejo que vão desenvolvendo novos projetos, novos trabalhos. Agora o resto nós não temos a maneira de medir este impacto, o que depois da formação acontece a não ser que eles mantenham contacto com os formadores”. (Entrevista B nº 5, da alínea a).

“Se tentarmos refletir para compreender o nosso trabalho como orientadores de grupo, professores, formadores, conselheiros de orientação (...), então estaremos a trabalhar no problema que será determinante para o futuro deste planeta” (Rogers, 1977: 60). Nesta linha de pesquisa e de acordo com Baptista:

“ a responsabilidade profissional dos educadores não poderá ser configurada, apenas, por um saber de carácter técnico e instrumental. Ela deverá ser iluminada por uma sabedoria ética, necessária à introdução dos indivíduos na sociedade humana, que ajude a balizar o edifício difícil, e muitas das vezes considerado impossível, de equilíbrio entre a intencionalidade pedagógica e o movimento de desnucleação (...)”,(obra citada:248).

### **3.6.1- O estabelecimento de uma relação no contexto do estágio**

Para além de observar, os meus primeiros passos no SEC da FPCEUP foram de exercer o papel de escuta. A palavra “escuta” significa prestar atenção para ouvir, dar atenção, sentir e perceber. Escutar implica uma relação de reciprocidade.

A palavra escuta também é definida como “ (...) uma disponibilidade atenta em relação ao que é dito e ao que é feito, a fim de transmitir aos diferentes protagonistas a

convicção do seu valor fazendo-se sentir que as respostas dadas às suas formulações procuram, o mais possível, estar conformes com os seus pedidos”<sup>26</sup>.

Neste sentido, os meus primeiros momentos no estágio tiveram de sublinhar um conjunto de pressupostos tais como: a responsabilidade, o princípio da liberdade, hospitalidade, diálogo, assimetria, autoridade, anterioridade ontológica e cronológica e outros.

Em relação ao princípio da liberdade, sendo um dos pressupostos que tivemos que adotar no contexto em estágio e na perspectiva da Baptista (2005), associamos como valor ético. Segundo Baptista “ o reconhecimento da pluralidade e da diversidade do humano leva-nos então a procurar equacionar um conjunto de exigências éticas ligadas à necessidade, e ao desejo, de viver em comunidade com os outros” (Baptista, 2005:45), por isso, o educador e neste caso o supervisor percebeu ou teve em conta que “ a liberdade de cada um termina quando começa a liberdade do outro” (idem), assim, aprender a viver com os outros e a conviver, implicou fazer da partilha, do diálogo e da ajuda mútua, sinais do dia-a-dia de uma cidadania ativa... “ sem se esquecer que aprender a conviver passa também pelo aprender a respeitar espaços de solidão e de privacidade de cada um” (Baptista, 2005:47).

Assim, segundo Baptista (2005), falamos de uma atitude, de uma disposição em relação aos outros, que passam pelos mais simples gestos do dia-a-dia, como por exemplo, os gestos de cortesia, esta estética da relação que nos leva a “querer dar gosto, a reconhecer e honrar a qualidade do outro” (Savater, 1995 cit in Baptista, 2005:48).

“...se não se importa....ajuda-me a colocar estes questionários na base de dados... ou então fazes o levantamento de cursos que decorreram durante este ano, número de formandos selecionados e carga horária, para a realização do relatório anual das atividades”(Diário do Bordo do dia 4/11/2011).

“os formandos têm de participar neste curso... se houver formandos suficientes teremos de adiar ....eu estou com muito interesse em que o curso se realize. Por favor (formanda) venho pedir alguns cartazes e cartas para entregar aos centros de saúde de modo a incentivar as suas colegas a virem participar no curso” (Diário do Bordo do dia 4/11/2011).

---

<sup>26</sup> Citação retirada da Unidade Curricular de Ecologia e Trabalho Social em Educação ministrado por Professor Henrique Vaz no 2009/2010

Esta cortesia não foi apenas convencional, de interesses ou partilha, mas sim uma “cortesia ancorada na ternura e na sensibilidade que só podem ser dadas por outra pessoa” (idem:48). Neste sentido, a cortesia para o educador e neste caso o supervisor correspondeu a um sinal de hospitalidade, de capacidade de acolhimento e de escuta em relação a outros modos de ser e fazer.

“Hoje tive a oportunidade de preparar as pastas dos formandos que iriam iniciar o curso de “Recrutamento e Seleção Pessoal”. Na pasta tinha que colocar uma caneta, uma pequena folha com a dobra no meio, e num lado encontrava-se o nome do curso e do outro lado espaço para o formando escrever o seu nome. Esta folha servia para a identificação do formando na sala de formação e folhas de A4 dobradas em forma de um caderno para fazer as suas anotações” (Diário do Bordo do dia 15/11/2011).

Assim sendo, para cada um de nós, em qualquer circunstância (no mundo do trabalho, mesmo em ambientes não muito agradáveis que nos custem) a cortesia “deve estar presente a todos os níveis da relação com o próximo, seja com o colega, o vizinho ou qualquer outro que cruza o nosso caminho” (Baptista, 2005:48).

Nesta linha de pensamento e no sentido de enriquecer a nossa reflexão diria que em qualquer situação do nosso dia-a-dia ao receber alguém em nossa casa, no trabalho ou em qualquer local em que nos encontremos e coloquemos o melhor que possuímos à sua disposição, como por exemplo: coisas materiais, alegria, disponibilidade, simplicidade. O que está a acontecer relacionar-se com o campo da hospitalidade?

Falar do princípio da “hospitalidade” como valor educativo segundo Baptista (2005), o educador/supervisor na qualidade de “hospedeiro”, recebe com cortesia ao longo da sua ação educativa um grupo heterogéneo de educandos e, neste caso, recebe a estagiária. O grupo é acolhido “como *visitante* e não como *residente*” (Baptista, 2005: 49), sendo que este seu estatuto de *forasteiro* implica a consideração de toda uma bagagem educativa e cultural. Assim, numa prática de hospitalidade, a postura do educador/supervisor teve que assentar numa “responsabilidade pedagógica intencionalmente acrescida, como acontece com as instituições sócio-educativas” (idem:49).

Neste ponto de vista, segundo a autora, a exigência de que se fala não deve estar apenas nas instituições sócio-educativas, ela deve estender-se a todos “os lugares da vida

pública, inclusive os lugares de trânsito como as estações de comboios, aeroportos, cafés... todos os espaços de sociabilidade humanos” (Baptista, 2005:49).

Neste sentido, proponho-me falar sobre a questão do diálogo, como exigência ética, abordando a estagiária como rosto: o diálogo só existiu porque o supervisor reconheceu a estagiária como o “outro” - alteridade. O supervisor, assumindo uma postura subordinada ao primado da ética, dispôs de uma capacidade de proximidade, deixando-se ele próprio ensinar ao mesmo tempo que ensinava, permitindo esta situação de diálogo ao abordar o outro como rosto. Esta relação física entre a estagiária e o supervisor num face a face, na abordagem singular da estagiária como uma individualidade, promovendo a atenção por oposição à disciplina, contribuiu para o desenvolvimento pessoal e social destes. Em contraponto com esta ideologia, numa ação educativa ou no local de estágio subordinado ao primado da moral não há diálogo no sentido em que não se reconhecem os estagiários como seres portadores de concepções sobre o mundo e produtores de sentidos sobre esse mundo e as relações que aí se desenvolvem.

Em relação aos pressupostos de assimetria, autoridade e anterioridade ontológica, no encontro ético do contexto de estágio, começaria por dizer que se estabeleceu sempre uma relação assimétrica e de autoridade.

Era o supervisor quem estava investido do saber a transmitir à estagiária, resultando daí posições assimétricas entre eles. Porque uma relação pedagógica ou um local de estágio pressupõe “autoridade moral do mestre” (Baptista, 1998: 70), e porque ela é reconhecida como necessária, no primado da ética essa autoridade, sendo passível de ser questionada, reside numa **anterioridade ontológica** - o supervisor apresentou-se como responsável face à estagiária e como “defensor dos seus direitos” (Baptista, 1998:73), partindo do pressuposto que este é detentor de um determinado conhecimento, de uma determinada experiência de vida, sendo sua função contribuir para o aperfeiçoamento da estagiária. Em contrapartida, numa ação educativa, ou num local de estágio, subordinada ao primado da moral, a autoridade do supervisor baseou-se numa **anterioridade cronológica** - a obediência da estagiária teve de sujeitar-se à vontade do supervisor que a orientou e dirigiu - responsabilidade da geração “mais velha” na educação da geração “mais nova”.

## **Capítulo IV**

### **Exploração do Contexto do Estágio e da intervenção Profissional**

## 4.1- Exploração do Contexto de Intervenção

Como já referimos no capítulo anterior como forma de dar início ao trabalho, desloquei-me uma vez ao terreno, neste caso, ao SEC da FPCEUP, tendo bem explícita a ideia de que antes de entrar no terreno, é necessário pensar, ler e conhecer. Estes são princípios fulcrais. No entanto, muito frequentemente - quase sempre - o que acontece é que as ideias de partida são reformuladas pelo trabalho no terreno. Esta entrada para o terreno é uma questão prática, que comporta, também, um recurso a estratégias quotidianas de relacionamento interpessoal. A primeira visita foi planeada, com intuito de estabelecer um primeiro contacto com a instituição no sentido de me apresentar e conhecer efetivamente o trabalho que é desenvolvido na instituição.

Neste sentido, os meus primeiros momentos de estadia e de estágio, numa primeira fase teve de sublinhar no seguinte: observar a organização de cada ação de formação desde a sua conceção; analisar os tipos de formação; foco do programa e estratégias de formação; todo o percurso de formação; avaliar as sessões de formação; apoio técnico e administrativo; gestora da formação; frequentar a ação de formação; desenvolver formação; realização de entrevista ao Diretor da FPCEUP e o Coordenador e à Responsável, entregar os inquéritos por questionários aos formandos para o aprofundamento do trabalho.

Para além desses pressupostos mais adiante, ou seja, depois de me sentir em casa foi-me pedido que fizesse uma apreciação do serviço, ou seja, desenvolvi a ideia principal e relevante do ponto de vista do SEC, fazendo o papel do “amigo crítico”. Um “amigo crítico” segundo Leite (2002) “corresponde a uma figura que transporta para o grupo e para a análise uma visão distanciada, mas ampla e comprometida das situações, e um permanente questionamento dos aspetos em jogo” (Leite, 2002:97). Desse ponto de vista da autora estando disposta a partilhar e como alguém que o SEC confiou, tive a oportunidade de ajudar o SEC, na pessoa dos seus colaboradores, a refletir sobre as situações do SEC para que consigam ter iniciativas inovadoras para a eficácia da mesma.

No entanto, por se tratar duma instituição o trabalho desenvolvido designou-se por avaliação externa. Podemos considerar que “se a avaliação for realizada por uma entidade exterior à ação/instituição já é mais frequentemente designada avaliação externa”(Terrassêca, 2001:108). Pretendeu-se com esta avaliação identificar os pontos fortes e fracos, as ameaças e as oportunidades, a eficácia da instituição, problemas,

sugestões, ou seja, a avaliadora externa teve “uma visão mais objectiva”(Felip, 1993 citado por Terrassêca, 2001:108).

Considerando que,

“o conhecimento científico elabora-se, por conseguinte, através de uma análise e de uma crítica do conhecimento científico, em que o observador e o observado ou investigador e investigado procuram tomar distância face às suas próprias posições e interpretações, para reorganizarem o significado das situações sobre que se debruçam e em que se encontram, ultrapassando-se também o plano da investigação sujeito/objecto”. (referido por M.T.Estrela, 1986 citado por Rodrigues, 1994: 100)

Assim, esta avaliação teve por base uma postura crítica. A avaliadora ao tomar esta posição teve uma fundamentação que procurou avaliar no sentido de identificar todos os fatores importantes da instituição em causa destacando os elementos essenciais, proporcionando um espaço de reflexão e de debate.

#### **4.1.1- Pontos Fortes:**

- É um dos serviços privilegiados de articulação da Faculdade com o exterior;
- O número de clientes da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação (FPCE);
- A implementação de ações de formação, tanto a nível de prestação de informações, como ao nível da concretização dos procedimentos técnicos, pedagógicos, financeiros e administrativos;
- A elaboração de um plano anual de formação;
- O aprofundamento de competências aos profissionais de áreas como: saúde, educação, justiça, trabalho, comportamento organizacional, aconselhamento familiar e sexual;
- O conhecimento das necessidades de formação no sector da sua atividade;
- O desenvolvimento da atividade no âmbito da gestão da formação.

#### **4.1.2- Pontos Fracos:**

- Poucos professores da casa a desenvolver as ações de formação;
- Pouco uso da plataforma de E-Learning Moodle;
- Equipa reduzida face às tarefas inerentes à gestão da formação;

- A adaptação à plataforma para a realização de avaliação das formações com acréscimo da carga de trabalho ao pessoal do SEC;
- Pouca oferta formativa na área das Ciências da Educação;
- A adaptação do Software de gestão da formação face às novas exigências das novas tecnologias.

#### **4.1.3- Oportunidades ao nível do Sector**

- ✓ Procura responder às necessidades do público em geral e de modo particular;
- ✓ Considera tanto a formação inicial como a pós graduada conferente ao grau;
- ✓ Efetua formações destinadas a educadores de infância, professores do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos) e secundários;
- ✓ Tem parcerias com Entidades de Ensino Superior;
- ✓ Faz ações de formação no âmbito de protocolos estabelecidos com outras entidades;
- ✓ Aumenta da procura de certificações;
- ✓ Aumenta da procura para do desenvolvimento de Competências/Qualificações;
- ✓ Implementa formação dos Recursos Humanos da Universidade do Porto.

#### **4.1.4- Ameaças ao nível do Sector**

- ✓ A conjuntura económica nacional e internacional;
- ✓ A concorrência das Instituições de Ensino Superior no âmbito dos cursos de formação contínua e da restante oferta formativa;
- ✓ A concorrência das Entidades Formadoras no âmbito da formação profissional;
- ✓ A diminuição ou redução do número de formandos.

#### **4.1.5- Situações Atuais**

- As ações de formação têm como responsáveis científicos os professores da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação (FPCE);
- As ações de formação são, na realidade, ministradas por formadores convidados da Faculdade;



- Os recursos físicos disponíveis são limitados (computadores portáteis para apoio dos formadores, fichas e exercícios de trabalho, projetor de slides e outros documentos utilizados para as formações);
- Os formandos fazem a avaliação da formação e do formador preenchendo um questionário à mão.

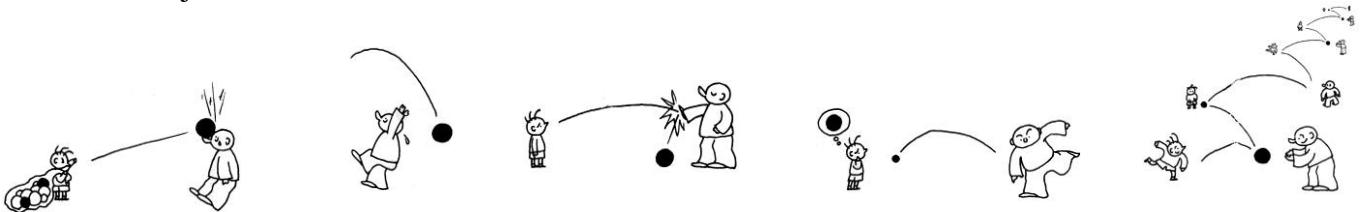
#### 4.1.6- Situações Desejáveis

- Descentralizar a oferta formativa para diversas regiões, embora outras entidades já a façam;
- O aumento do número de formandos a frequentar os cursos divulgados e o aumento do número de Cursos a oferecer;
- Base de dados com uma estrutura diferente e mais apelativa e motivadora;
- Os formandos poderiam fazer a avaliação da formação e do formador via internet e acedendo à página do Curso.

#### 4.1.7- O Serviço para a Educação Contínua como Instituição

Enquanto ser humano, o homem vive em relação com os seus semelhantes, relação essa que pode ocorrer de várias formas e em diferentes contextos, como por exemplo, a escola, a família, as organizações sociais, educativas, económicas e outras. Falar ou escrever sobre os aspetos positivos deste local de estágio é falar da comunicação, relações interpessoais, trabalho cooperativo, partilha e outros.

Uma organização é um conjunto ou sistema composto de indivíduos que estão atuando juntos.



A organização define-se como um conjunto de duas ou mais pessoas que realizam tarefas, em grupo, de forma coordenada e controlada, atuando num determinado contexto ou ambiente, com vista a atingir um objetivo pré - determinado através da afetação eficaz

de diversos meios e recursos disponíveis, liderados, ou não, por alguém com as funções de planejar, organizar, liderar e controlar.

Para que exista uma organização, não basta que um conjunto de pessoas atuem com vista a atingir um objetivo comum; é necessário também que essas pessoas se organizem, ou seja, que desenvolvam as suas atividades de forma coordenada e controlada para atingir determinados resultados. Esta coordenação e controlo são geralmente efetuados por um líder mas encontram-se muitas vezes organizações em que estas tarefas são efetuadas por todos os membros em conjunto através, por exemplo, de um órgão básico. Este aspeto em que as tarefas são partilhadas e efetuadas por todos é um dos aspetos que se verifica no SEC.

O SEC no meu ponto de vista segue alguns princípios essenciais que são os esforços humanos coordenados, propósito ou princípio unificador de comunicação, disposição pessoal e eficiência. Neste caso, dentro destes princípios, a comunicação ocupa um lugar central no SEC porque a estrutura, âmbito e extensão da organização são quase inteiramente determinadas pelas técnicas de comunicação.

Um dos aspetos importantes observados no SEC é o do trabalho cooperativo, pois não deixa apenas uma única pessoa sobrecarregada pelas tarefas. As tarefas são distribuídas de forma uniformizada partilhando as dificuldades, as alegrias e as ajudas mútuas e tal como refere o diretor da FPCEUP,

“O SEC como um todo é exemplar em termos da Universidade do Porto e penso que é exemplar em termos das Universidades Portuguesas, porque constitui e tem uma atividade popular, um corpo próprio, proporciona receitas próprias e é muito apreciado fora da faculdade por quem o frequenta.

Neste sentido eu penso que este serviço está concretizado nalguns aspetos cá na Faculdade que são exemplares em termos da Universidade do Porto e um deles é mesmo o Serviço para a Educação Contínua” (Entrevista, A, nº1 da alínea d).

Neste caso, a comunicação é revestida de um sentido de ordem quando estão previstos os requisitos infra: é entendida, é percebida como compatível com o interesse pessoal do indivíduo; é percebida como corrente com propósito da comunicação; o recetor é capaz de ceder.

À luz desta perspectiva, e considerando o SEC enquanto organização é imperativo que a comunicação aconteça, para que haja a cooperação e a autoridade que dela

dependem, e o processo das quais depende, igualmente, o regular funcionamento deste tipo de instituições, na medida em que são o suporte da tomada de decisão.

As organizações têm como objetivo coordenar ações tornando possível atingir objetivos comuns e tais organizações possuem conjuntos de indivíduos que colaboram nas respectivas atividades que podemos denominar grupos. Neste sentido, o quadro do pessoal do SEC é constituído por 5 elementos, sendo “um Coordenador da área de Psicologia, uma Vice-coordenadora da área das Ciências da Educação, uma Técnica superior, uma Assistente técnica e um Assistente técnico” (Diário do Bordo do dia 13/10/2011).

Estes elementos colaboram nas respectivas atividades do SEC ao fazerem o levantamento de necessidades de formação com vista a uma maior integração dos seus formandos no mercado de trabalho, ao elaborarem um plano anual de formação, ao solicitarem espaços de formação, ao oferecerem e organizarem a formação criando relações entre os formadores/formandos, ao prestarem serviço à comunidade educativa e a outros aspetos mencionados nos objetivos do Serviço.

É de salientar que entendo o SEC como um bom operante dos seus clientes, um dos aspeto que o Serviço podia fazer nalgumas vezes era oferecer um pequeno lanche no primeiro dia de formação, como sinal de boas vindas (mas não será necessário colocar uma máquina de café porque já se encontra no bar e acessível a todos).

#### **4.1.8 - O Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Comunicação e as Relações Interpessoais**

Um dos aspetos que vivenciei durante a minha estadia no SEC foram as relações interpessoais. Nesta linha começaria, em primeiro lugar, por definir o conceito da comunicação porque num serviço as pessoas comunicam.

A Comunicação é uma das atividades humanas que todos reconhecem mas que poucos sabem definir, satisfatoriamente, isto porque todos comunicamos, sentimos o que comunicamos e é difícil definir e dizer o que é. Ao longo dos nossos dias podemos comunicar de forma diferente, visto que o nosso estado de espírito pode variar tendo em vista condicionantes da nossa vida pessoal. No entanto, continuamos os mesmos apesar da comunicação poder mudar. Assim, falar em comunicação é revelar ou passar a mensagem para que esta seja compreendida.

Falar da comunicação é falar do modo como transmitimos uma dada informação e como nos relacionamos com cada pessoa. O SEC “**relaciona-se e comunica**” todos os dias, seja a nível do atendimento telefónico como por exemplo:

“ ...Boa tarde... fala do Serviço para a Educação Contínua da FPCEUP...estou a falar com a doutora/o G? Sim...está inscrita no curso que irá iniciar no dia tal...está interessada em frequentar o curso? Sim, então deve validar a sua inscrição pagando a taxa de inscrição e, se possível, a primeira prestação...” (Diário do Bordo do dia 20/01/2012).

com correio electrónico/email:

“ Vem por este meio o serviço para a Educação Contínua comunicar e agradecer o interesse em inscreverem-se no curso de avaliação de desempenho. Informamos que ficaram seleccionados para virem frequentar o curso com o início no dia 12 de Dezembro às 18h30 nas instalações da FPCEUP.. Em anexo enviamos a calendarização e o nº do NIB da FPCEUP para regularizarem a vossa inscrição. Sempre ao vosso dispor...” (Diário do Bordo do dia 7/12/2011).

SMS,

“.... O SEC informa que a formação de POUD vai decorrer hoje e amanhã na sala 241...” (Diário de Bordo do dia 10/12/2011).

E outros como o atendimento pessoal,

“Posso? .... Sim....é aqui o serviço para a Educação Contínua....sim é...vim fazer o pagamento do curso....”

“...Por favor gostava que não me enviassem o certificado venho cá levantar....”

“.... a formadora virá atrasada podem continuar a fazer o trabalho de ontem...”(Diário do Bordo do dia 22/10/2011).

Nestes aspetos verifiquei que o SEC, ou seja, o pessoal do SEC sabe ouvir, está sempre disponível, enfrenta e supera dificuldades em situações em que o trabalho não corre bem, etc.

“Informem-nos, por favor, receção deste e-mail e, sobretudo, validem/ou não sobre a vossa participação no curso” (Diário do Bordo do dia 7/12/2011).

“PS: Os recibos relativos a pagamentos serão sempre emitidos em nome do(a) formando(a), salvo pedido em contrário efetuado em devido tempo - até ao dia seguinte da transferência bancária, via email ou telefone.” (Diário do Bordo do dia 6 (12/2011).

As relações interpessoais estruturam-se e desenvolvem-se através da comunicação e, por isso, são afetadas pela frequência e pela qualidade dos comportamentos pessoais implicados. Assim, qualquer indivíduo, só pelo facto de estar exposto (mesmo sem fazer nada por isso), informa inevitavelmente um eventual observador sobre o seu aspeto físico e sobre o seu comportamento externo. Esta comunicação não depende da intenção do sujeito que comunica e pode até ocorrer sem o seu conhecimento. Por vezes alguma informação é fornecida mesmo contra a vontade de quem a fornece, através de comportamentos expressivos cuja função é meramente consumatória. Mas, frequentemente, a comunicação pode desempenhar uma função instrumental, isto é, os indivíduos comunicam entre si intencionalmente com o objetivo de transferir informação, ou seja, pôr em comum algo das suas experiências pessoais.

Neste sentido, ao longo da minha estadia no SEC pude observar e vivenciar essas relações interpessoais. Podemos observar como as relações interpessoais se estruturam e se desenvolvem através da comunicação.

**O relacionamento interpessoal** “é de imediato afectivo” diz Max Pagès (1976)<sup>27</sup>. Se existe uma indiferença aparente, explica o mesmo autor, ela não é mais que uma máscara a disfarçar o sentimento. Na mesma ordem de ideias, a existir uma indiferença real, ela só pode explicar-se pela inibição da capacidade de sentir.

## 4.2- Intervenção Profissional

Após explorar o espaço tivemos a oportunidade de exercer as seguintes funções: apoio técnico e administrativo, gestora da formação e desenvolvimento de formação.

---

<sup>27</sup> Ideia retirada do PowerPoint da unidade curricular Comunicação e Relação Humana 2007/2008 ministrado pelas docentes Amélia Lopes, Elisabete Ferreira e Fátima Pereira.

#### **4.2.1- Apoio técnico administrativo**

- O trabalho técnico administrativo consistiu em fazer o registo na base de dados dos questionários da avaliação preenchida pelos formandos e formadores no final de cada ação de formação;
- Colocar as notas dos formandos na ficha pessoal e escrever os endereços nos envelopes de cada formando de modo a colocar os certificados e aproveitando para colocar recibos referente ao pagamento de propinas;
- Fazer telefonemas aos formandos lembrando o pagamento das propinas;
- Lançamento de notas na ficha de cada formando que terminou o curso;
- Pesquisa de endereços de algumas instituições tais como: jardim-de-infância, escolas, câmaras municipais e outros, adicionando- os na base de dados;
- Fazer a divulgação de cursos através de correio eletrónico, cartas dirigidas às escolas e cartazes de modo a fazer chegar informações da oferta formativa às instituições;
- Verificar nas pastas os arquivos dos anos anteriores (2007, 2008, 2009, 2010 e 2011). O trabalho consistiu em analisar os cursos realizados se estão ou não acreditados pela UP e quantos ETCS foram atribuídos a cada curso e a data da creditação...de modo a colocá-los no mapa com o título “ mapa de acreditação pela Universidade do Porto”;
- Passar os certificados das ações de formação que terminaram tendo atenção que existiram três modalidades de certificados que são: Certificado Modelo, Certificado CCPFC (curso está acreditado e registado no Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua com o nº CCPFC/ACC-66690/11) e Certificado de CCPF PROFS que é para professores.

Um dos incidentes que tive ao passar os certificados foi ocasionado pela má formatação dos documentos o que levou a ficarem mal impressos permitindo maior gasto de papéis. Ao longo deste trabalho notei que a maior parte dos formandos eram mulheres.

#### **4.2.2- Gestora da formação**

Durante a minha estadia no SEC foi-me proposto coordenar o curso de “ A Assertividade e a Gestão de conflitos”. No entanto, para tomar esta responsabilidade tive que enviar o cronograma pelo correio eletrónico a todos os interessados e pedindo-lhes que confirmassem a presença.

Para coordenar este curso tive de seguir as seguintes regras:

- ❖ Duas semanas antes do início do curso tive de efetuar chamadas para confirmar a presença dos formandos;
- ❖ Os formandos ao longo das suas inscrições por via on-line deviam efetuar o pagamento da sua inscrição, por isso o SEC tinha de enviar o NIB e os formandos após a inscrição enviarem o comprovativo do mesmo;
- ❖ Alguns dias antes do início do curso enviei a mensagem da seleção (conf. Diário do Bordo do dia 7/12/2011). A seleção foi feita tendo em conta o número de formandos a frequentar o curso. Portanto, se o número fosse superior ao que se pretendia tinha de ter em conta o Curriculum Vitae de cada formando. Assim, a seleção dos candidatos seria feita com o respectivo formador;
- ❖ Neste curso houve formandos que fizeram as suas inscrições e efetuaram o pagamento. Mais tarde já não quiseram ou não puderam frequentar o curso, ou seja, desistiram. Para estes casos foram devolvidas a taxa de inscrição e a primeira prestação, no caso de já terem efetuado os pagamentos;
- ❖ Criei uma pasta para arquivos de recibos, informações úteis e outros aspetos que foram necessários.

#### **4.2.3 - Desenvolvimento de Formação - Formadora**

Querendo adquirir uma experiência no domínio da formação exercendo o papel de formadora, cabe-me nesta parte fazer uma auto - avaliação sobre a ação de formação e o papel de formadora no exercício da mesma. A ação de formação por dinamizar terá como base a exploração de várias referências bibliográficas do tema Bollying sendo: “A Agressividade na escola ” de Jenny Alexander; “A sala de aula sem Bullying: mais de 100 sugestões e estratégias para professores”; Porto Editora; “Indisciplina na Sala de aula: como prevenir? Como remediar”, da autora Ana Carita e Graça Fernandes; “Prevenção da

Violência e do Bullying em contexto escolar”, da autora Suzana Carvalhosa e outras referências e pesquisas neste domínio.

Após uma reflexão sobre a teoria, tentarei encontrar diversas formas de dinamizar a ação de formação que terá a duração de vinte e cinco horas, sendo dinamizada duas vezes por semana de acordo com a calendarização (cf. anexo 8). As primeiras ideias das tarefas dirão respeito à visualização de um documentário/vídeo que mostrará os diferentes tipos de agressões. Esta ideia da visualização de um documentário/vídeo terá como objetivo compreender a problemática de Bullying, ou seja, da agressão e vitimização entre adolescentes e outros sujeitos.

É de salientar que por motivos de força maior, (apenas seis elementos inscritos) a ação de formação foi adiada para o mês de Setembro.

#### **4.2.3.1- Caraterização do Curso Bullying**

Objetivos gerais:

- ✓ Destinatários;
- ✓ Conteúdos problemáticos;
- ✓ Metodologias;
- ✓ Avaliação da aprendizagem, (cf. anexo 9).

#### **4.2.3.2 - Dinamização da ação de formação**

Durante a dinamização da ação de formação serão propostas várias tarefas de acordo com as sessões. Numa das sessões pretende-se a formação de pequenos grupos que refletirão e debaterão o caso mostrado no vídeo e através do porta-voz de cada grupo colocarão em comum as ideias, criando um “debate” mais alargado, de modo a fazer uma síntese do tema em causa.

#### **4.2.3.3 - Análise da ação a dinamizar**

Ao refletir sobre a ação de formação a dinamizar, pretendo que a parte dos objetivos sejam alcançados e que a formação possa ter como objetivo despertar uma participação mais ativa dos formandos e menos uma exposição exaustiva de conteúdos, embora esta seja necessária. Ao pensar na forma de dinamizar a ação de formação terei em



conta este aspeto e organizarei as atividades no sentido de promover uma maior participação e envolvimento dos formandos.

Tenho consciência de que o objetivo é levar os formandos a discutirem, a exporem as suas ideias, a contestarem aquilo que será dito e a construírem a partir disso novos saberes, ou seja, terei em conta um dos aspetos referidos por alguns autores nas dinâmicas dos processos formativos, tais como: Ferry (cit in Canário 1999:126), que define três modos de formação: **“um modelo de formação centrado nas aquisições, um modelo de formação centrado na iniciativa e um modelo de formação centrado na análise”**; Monteil (cit in Canário, 1999:127) que estabelece a relação entre **“informação, conhecimento e saber”**; e Lise Demailly (1992) nos quatro modelos de prática de formação: **“forma universitária, forma escolar, modelo formativo contratual e forma interactiva – reflexiva”**.

Procurarei adotar a “forma interativa-reflexiva” em que, segundo a autora, a transmissão de saberes se desenvolverá em torno da “resolução de problemas reais, em contexto”, envolvendo o trabalho cooperativo entre os elementos de grupos na aprendizagem e o “modelo centrado na análise” segundo Ferry (cit in Canário 1999:126) a principal função da formação será potenciar a capacidade de análise e de ação dos formandos. Sendo assim, pretende-se estabelecer uma relação estreita com os contextos de vida e os contextos de trabalho dos formandos.

Penso que será importante que a sessão a dinamizar seja de forma descontraída e até criativa - com a utilização de materiais lúdicos - de modo a levar a que os formandos reflitam sobre a temática trabalhada de modo a incentivar e fomentar o espírito de trabalho em grupo. Os grupos terão oportunidade de discutir entre si várias questões e debater com todo o grupo. Sabendo que, os formadores devem ter sempre em atenção todos os formandos e estimular todos eles para o diálogo de forma a darem a sua opinião, deverei proporcionar a todos os formandos uma participação ativa na discussão.



## **Capítulo V**

### **Apresentação dos resultados**

Neste capítulo fez-se a reflexão do ponto de vista da ação de formação observada e frequentada e apresentei os dados dos questionários preenchidos por alguns formandos no final da ação de formação. Pretendeu-se com estes questionários colher informações sobre o motivo da frequência da mesma, a pertinência, o sentido, o valor e a relevância atribuída à formação para o próprio sujeito.

## **5.1- A ação de formação observada e frequentada**

### **5.1.1- Materiais utilizados:**

- ❖ Mesas e cadeiras;
- ❖ Marcadores;
- ❖ Power point;
- ❖ Computadores;
- ❖ Fotocópias (para o exercício);
- ❖ Pastas;
- ❖ Bloco de apontamentos (com uma mensagem de boas vindas à instituição e com algumas recomendações);
- ❖ Uma folha com logotipo da Faculdade para colocar o nome e a instituição de onde vem. E nesta mesma folha aparecem algumas recomendações para o bom funcionamento da formação:
  - 1- Desligar telemóveis e todas as fontes sonoras;
  - 2- Ser pontual;
  - 3- Ter uma atitude participativa e colaborante;
  - 4- Assinar a folha de presenças.

### **O porquê destes materiais?**

Penso que são importantes para tentar tornar a ação mais animada, participada e com menos distrações. As cadeiras e mesas, servem para dar maior conforto aos formandos e também são adequadas para a realização das atividades sejam as de grupo ou as individuais.

O uso do Power point serviu não só para apoio e guia durante a dinamização da ação de formação, mas também como auxílio, para a realização de exercícios.

Em relação à folha com o logotipo da Faculdade e às pastas que a entidade formadora oferece como sinal de receção aos formandos para que seja suposto elas serem utilizadas pelos formandos. Mas verifica-se que poucos formandos utilizam as pastas que podem ser úteis e ficam como recordação. E se frequentarem mais cursos? E as folhas para colocar a identificação? Será que vale a pena gastar essas folhas? Ou será necessário explicar o sentido e a utilidade das mesmas? Penso que o Serviço está a fazer a redução dos custos e este é também um dos aspetos que se devia considerar.

Apesar das questões levantadas, estes diferentes materiais tornaram a ação de formação mais animada, porque foi adequado cada formando conhecer o nome do seu colega, foi útil que no primeiro dia se possam fazer algumas anotações e também servem para proporcionar o maior confronto e desejar as boas vindas aos formandos.

### **5.1.2- Avaliação da ação de formação observada e frequentada**

Durante a ação de formação observada e participada deparei com alguns percalços, entre os quais a forma rápida como a temática foi abordada, o “formador assume plenamente, o poder que lhe é conferido pela autoridade pedagógica inerente ao ato de formação, enquanto autor pedagógico, bem como o poder que lhe é delegado pelo organismo de formação a que pertence” (Lesne, 2006:59). O formador devia ter em conta, por exemplo, a forma da explicação dos temas porque nem todos os formandos estão familiarizados com a mesma área. Portanto, no meu parecer seria bom e aconselhável o formador antes de iniciar as sessões conhecer ou saber um pouco da situação de cada formando - profissional ou formação de base - ou seja, o formador devia passar por “desenvolver uma atitude motriz face aos problemas de toda ordem com que se vê confrontada e uma certa orientação para a apropriação pessoal dos diferentes saberes” (Lesne, 2006:78).

Sendo assim, segundo o autor, “ partimos da hipótese de que a relação de formação pode observar-se sob o ângulo de duas conexões fundamentais, *uma relação com o saber e uma relação com o poder*, que nos parece cobrir determinado número de factos relacionais, ordenadores das relações que se estabelece entre o formador e as pessoas em formação” (Lesne,2006:38-39). É de salientar que “ a relação com o saber e a relação com o poder entrelaçam-se e envolvem-se mutuamente no processo de formação: lugar de transmissão de saberes, lugar de organização e gestão no ato de formação (...), em que se manifestam sempre um saber do formador” (idem).

Em síntese, sem querer referir os três modelos de trabalho pedagógico (MPT1, MPT2 e MPT3) no âmbito da formação, o formador utiliza esses três modelos utilizando-os harmoniosamente.

Um dos aspetos que esperava nesta ação de formação observada e frequentada é ter a oportunidade de avaliar o desempenho dos formadores, embora já se faça através dos questionários que o Serviço responsável pela organização da formação entrega aos formadores para solicitarem aos formandos o seu preenchimento. Penso que se devem continuar a fazer, mas é também necessário e importante que para cada formando, antes de o fazer ou preencher o questionário, o formador disponibilize um debate, de mais ou menos dez a vinte minutos no máximo, para refletirem um pouco sobre algumas questões, por exemplo:

- ✓ **Qual a importância atribuída a avaliação;**
- ✓ **Para que serve;**
- ✓ **Será que pode ajudar a mudar comportamentos;**
- ✓ **Que vantagens/desvantagens pode ter para o formador.**

Contudo, refiro que a questão da avaliação é uma mais-valia para um profissional de qualquer área de modo a melhorar ou adequar as suas práticas. Uma formação deve ter como objetivo despertar uma participação mais ativa dos formandos e menos uma exposição exaustiva de conteúdos, embora esta seja necessária. Ao pensarmos numa dinamização de formação deve-se ter em conta este aspeto e pensarmos nas atividades no sentido de promovermos uma maior participação e envolvimento dos formandos.

## **5.2 - Opinião dos formandos**

### **5.2.1. Instrumentos e Procedimentos**

Para compreendermos melhor e aprofundarmos o tema abordado neste relatório, dentro das ações de formação realizadas durante o ano 2011, fez-se a recolha de informação da avaliação das ações de formação através de um questionário, cujo preenchimento os formadores solicitaram no final de cada ação de formação aos formandos. Este questionário tinha como objetivo avaliar a eficácia e a satisfação relativamente ao evento formativo realizado.

O questionário (cf.anexo3) continha 20 itens sendo organizado em duas secções: na primeira secção encontravam-se questões relacionadas com: **A- Avaliação geral** (itens 1, 2, 3, 4 e 5); **B -Organização da formação** (itens 1, 2 e 3); **C - avaliação dos formadores** (itens 1, 2, 3, 4 e 5); **D – Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)** (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7). E na segunda compreendia duas questões de resposta livre, correspondentes ao item **E – Refira o motivo que o levou a frequentar a ação de formação, F- Comentários** (críticas, sugestões, temas que gostaria que fossem tratados).

A escala utilizada foi de “Likert”. Uma escala crescente cuja gradação 1 corresponde a “nada satisfeito” e 5 “Muito satisfeito”, onde ao inquirido era solicitado declarar o seu grau de eficácia e satisfação da formação.

### 5.2.2. Caraterização da Amostra

Para este efeito, a aplicação dos questionários foram dirigidos a 40 formandos distribuídos em três turmas de cursos diferentes. Sendo a turma **A** constituída por 15 formandos, a **B** por 17 e por último a **C** por 13.

É de salientar que foram entregues os questionários no último dia da sessão de formação e dentro destas na turma **A (SIADAP - Sistema Integrado, Gestão e Avaliação do Desempenho na administração Pública)** responderam 13 formandos, na **B (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences)** responderam 16 formandos e por último na **C (POUD - Planeamento e Organização de Unidade Documentais - Bibliotecas)** responderam 11 formandos.

### 5.2.3. Apresentação e discussão dos resultados de cada turma de curso de formação.

**Curso A (SIADAP) – Sistema Integrado, Gestão e Avaliação do Desempenho na administração Pública.**

<b>A</b>	<b>Avaliação geral</b>	1	2	3	4	5
1.	O meu nível de conhecimento no início da formação era	15,4%	23,1%	38,5%	23,1%	0.00%

**Formação Contínua de Professores e de outros Profissionais:  
Serviço para a Educação Contínua como dispositivo de Mediação Socioeducativo**

2.	As minhas expectativas a nível da ação de formação foram satisfeitas	0.00%	0.00%	0.00%	61,5%	38,5%
3.	Os temas abordados satisfizeram as minhas expectativas	0.00%	0.00%	7,7%	30,8%	61,5%
4.	Penso que poderei servir-me do conteúdo apreendido na ação de formação no meu local de trabalho	7,7%	0.00%	7,7%	23,1%	61,5%
5.	No conjunto esta ação de formação/módulo foi para mim do interesse total	0.00%	0.00%	0,00%	30,8%	69,2%

### **Quadro 1-Avaliação geral**

O quadro (1) acima representado evidencia que a maior parte dos formandos se revelaram muito satisfeitos e que no conjunto esta ação de formação foi de interesse total (69,2%) e vão poder servir-se do conteúdo apreendido na ação de formação nos seus locais de trabalho (61,5%), com os temas abordados (61,5%) e com a satisfação das suas expectativas (38,5%).

E é de salientar que (38,5%) dos formandos possuíam o nível 3 de conhecimento no início de formação.

<b>B</b>	<b>Organização da Formação</b>	1	2	3	4	5
1.	Condições do espaço a nível geral	0.00%	0,00%	0,00%	30,8%	69,2%
2.	Documentação disponibilizada	0,00%	0,00%	0,00%	15,4%	84,6%
3.	Duração da ação formação/ módulo	0,00%	15,4%	7,7%	38,5%	38,5%

### **Quadro 2- Organização da Formação**

O quadro (2) revela-nos que a maioria dos formandos está muito satisfeita com a documentação disponibilizada ao longo das sessões das ações de formação (84,6%), as condições do espaço a nível geral (69,2%). Em relação à duração do módulo estes revelaram-se muitos satisfeitos (38,5%).



<b>C</b>	<b>Avaliação dos Formadores</b>	1	2	3	4	5
1.	Empatia com o formador	0,00%	0,00%	0,00%	7,7%	92,3%
2.	Domínio da temática abordada	0,00%	0,00%	7,7%	15,4%	76,9%
3.	Clareza na exposição e apresentação da temática	0,00%	0,00%	0,00%	23,1%	76,9%
4.	Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
5.	Recursos ou materiais utilizados na ação de formação	0,00%	0,00%	7,7%	7,7%	84,6%

### **Quadro 3- Avaliação dos Formadores**

Como se pode observar no quadro (3) que cerca de (100%) dos formandos estão muito satisfeitos com a disponibilidade do formador para esclarecimento de dúvidas; com a empatia com o formador (92,3%); também encontram-se satisfeitos com os recursos materiais utilizados (84,6%) na ação de formação. Relativamente ao domínio da temática abordada e a clareza na exposição da temática (76,9%) revelaram também muito satisfeitos.

<b>D</b>	<b>Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)</b>	1	2	3	4	5
1.	Frequentei todas as sessões	0,00%	0,00%	7,7%	0,00%	92,3%
2.	Participei ativamente na ação de formação	0,00%	0,00%	7,7%	46,2%	46,2%
3.	Empatia com os outros formandos	0,00%	0,00%	0,00%	38,5%	61,5%
4.	Esta ação de formação foi útil para o meu desenvolvimento pessoal (abriu caminho, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...)	0,00%	0,00%	0,00%	53,8%	46,7%
5.	Esta ação de formação foi relevante para o meu desenvolvimento a nível social (a nível das exigências da sociedade)	0,00%	7,7%	7,7%	61,5%	23,1%
6.	Os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da minha função (adquiri uma nova experiência,	0,00%	7,7%	7,7%	30,8%	53,8%

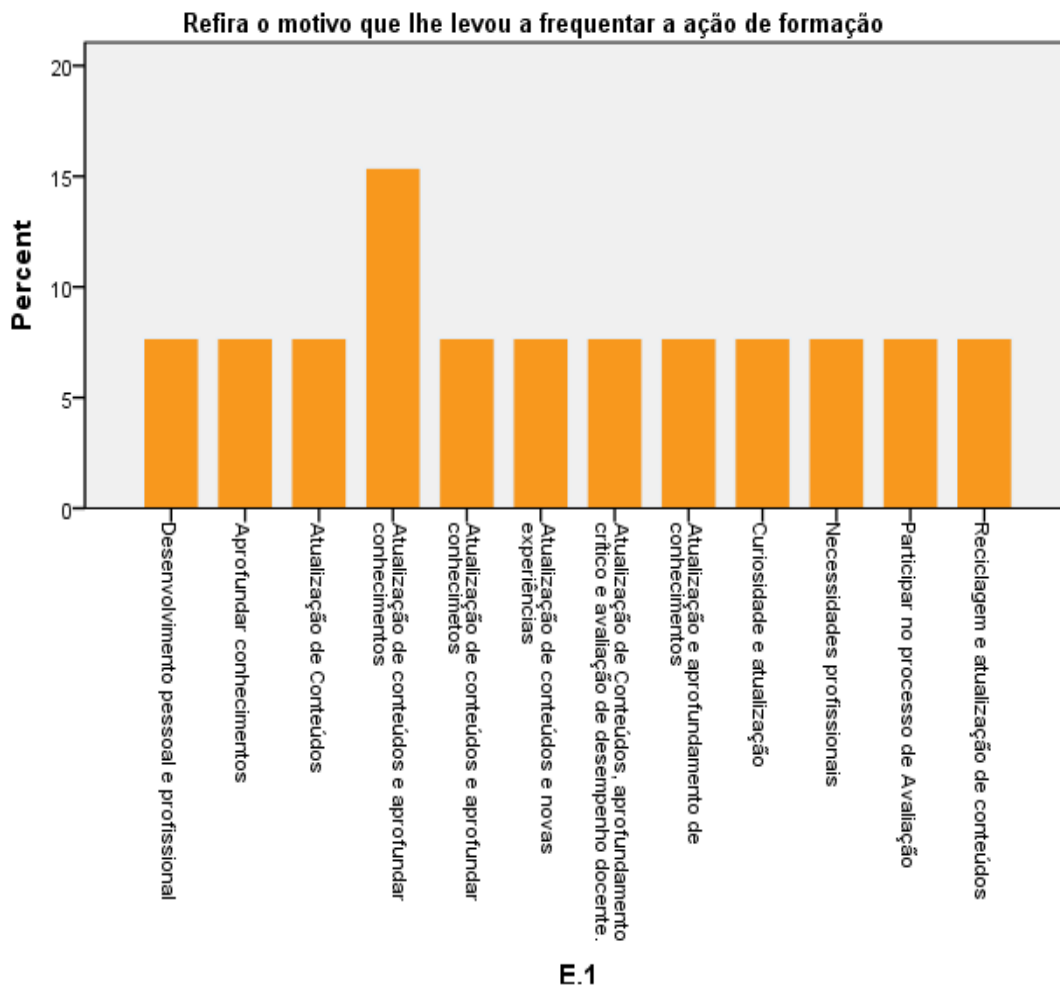
	esclarecimento de dúvidas, aprofundamento de conhecimentos profissionais, Aquisição de novos conhecimentos)					
<b>7.</b>	Considero que esta ação de formação pode ser útil na evolução da minha carreira	0,00%	7,7%	23,1%	15,4%	53,8%

#### **Quadro 4- Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)**

O quadro (4) apresenta o resultado dos questionários entregues aos formandos no último dia da sessão, onde estes tiveram a oportunidade de se auto-avaliarem. Podemos verificar que (92,3%) dos formandos frequentaram todas as ações de formação, estão bastantes satisfeitos e consideram que os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da sua função (53,8%) e que consideram que esta ação de formação pode ser útil para a evolução na sua carreira (53,8%).

No entanto, (53,8%) consideraram que esta ação de formação foi útil para o seu desenvolvimento pessoal (abriu caminho, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...), tal como podemos observar no quadro (4).

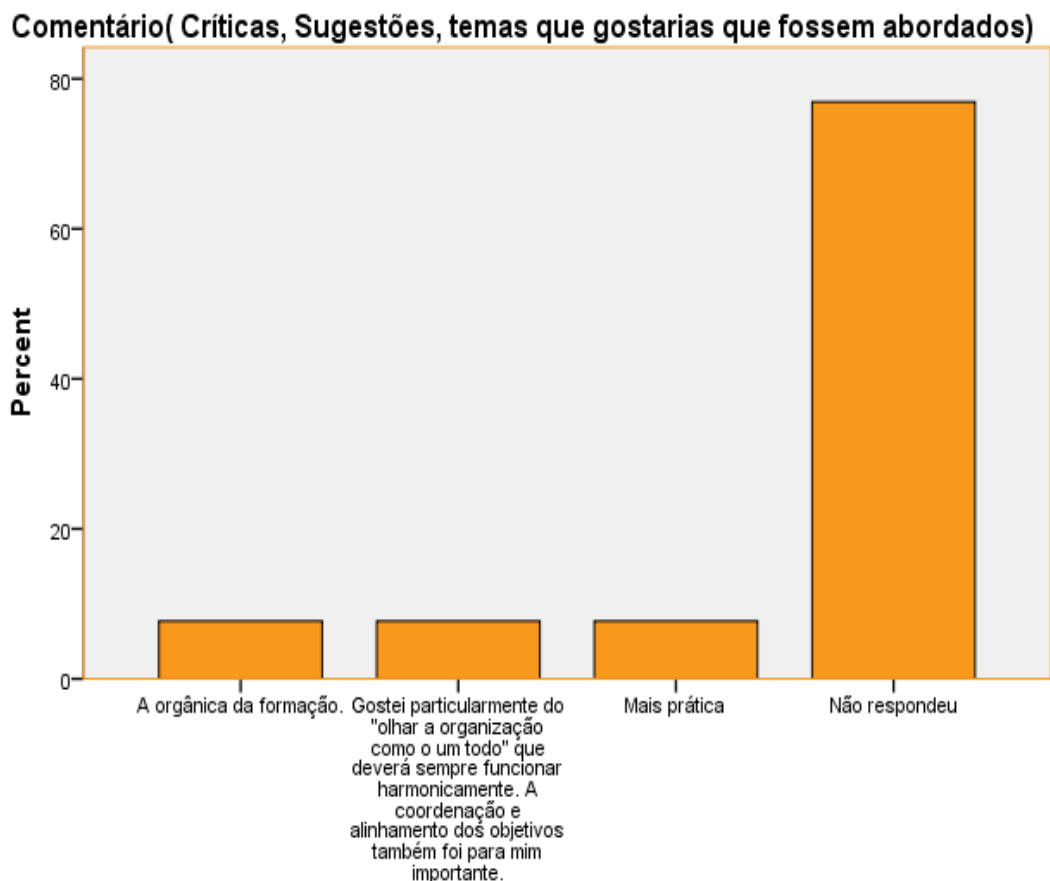
**E-** Refira o motivo que lhe levou a frequentar a ação de formação



### O gráfico (1)

O gráfico (1) representa ao item (E) de resposta aberta em que se pretendia que o formando referisse o motivo que o levou a frequentar esta ação de formação. Como podemos observar (15,4%) dos formandos referiram que frequentaram a ação para a “**Atualização de Conteúdos e aprofundamento de conhecimentos**”, apesar de outros formandos realçarem alguns aspetos diferentes tais como: curiosidade, desenvolvimento pessoal e profissional, reciclagem, também destacam o aspeto da “atualização de conteúdos”, tal como se observa no gráfico (1).

### F- Comentários (críticas, sugestões, temas que gostaria que fossem abordados)



**F.1**

### **Gráfico (2)**

Tratando-se também de uma questão de resposta livre pertencente ao item(F), em que se pretendia que os formandos dessem algumas sugestões, temas a abordar ou então do seu parecer do que foi a ação de formação de SIADAP, como se pode observar no gráfico(2), cerca de (76,9%) não respondeu, ou seja, não deram a opinião. Mas é de realçar que o item foi respondido por 3 formandos. O comentário está direcionado com “orgânica da formação, mais prática,” e além disso a formação é apreciada positivamente, como por exemplo, “gostei particularmente do "olhar a organização como um todo" que deverá sempre funcionar harmonicamente. A coordenação e alinhamento dos objetivos também foram para mim importante.” (Cf. gráfico 2)

## Curso B (SPSS) - Statistical Package for the Social Sciences

A	Avaliação geral	1	2	3	4	5
1.	O meu nível de conhecimento no início da formação era	18,8%	50%	31,3%	0.00%	0.00%
2.	As minhas expectativas a nível da ação de formação foram satisfeitas	0.00%	0.00%	18,8%	43,8%	37,5%
3.	Os temas abordados satisfizeram as minhas expectativas	0.00%	0.00%	25%	25%	50%
4.	Penso que poderei servir-me do conteúdo apreendido na ação de formação no meu local de trabalho	0.00%	0.00%	18,8%	18,8%	62,5%
5.	No conjunto esta ação de formação/módulo foi para mim do interesse total	0.00%	0.00%	18,8%	25%	56,3%

### Quadro 1-Avaliação geral

O quadro (1) acima representado do curso SPSS evidencia que a maior parte dos formandos se revelaram muito satisfeitos que vão poder servir-se do conteúdo apreendido na ação de formação nos seus locais de trabalho (62,5%), com os temas abordados (50%) e com a satisfação das suas expectativas (37,5%). E é de salientar que (50%) dos formandos possuíam o nível 2 de conhecimento no início de formação.

B	Organização da Formação	1	2	3	4	5
1.	Condições do espaço a nível geral	0,00%	0,00%	0,00%	56,3%	43,8%
2.	Documentação disponibilizada	0,00%	0,00%	12,5%	56,3%	31,3%
3.	Duração da ação formação/ módulo	0,00%	0,00%	18,8%	37,5%	43,8%

### Quadro 2- Organização da Formação

O quadro (2) revela-nos que a maioria dos formandos está satisfeita com as condições do espaço a nível geral (56,3%) e também com a documentação disponibilizada

(56,3%) ao longo das ações de formação. Em relação à duração do módulo estes revelam-se também muitos satisfeitos (43,8%).

<b>C</b>	<b>Avaliação dos Formadores</b>	1	2	3	4	5
1.	Empatia com o formador	0,00%	0,00%	0,00%	43,8%	56,3%
2.	Domínio da temática abordada	0,00%	0,00%	12,5%	12,5%	75%
3.	Clareza na exposição e apresentação da temática	0,00%	0,00%	6,3%	25%	68,8%
4.	Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas	0,00%	0,00%	6,3%	12,5%	81,3%
5.	Recursos ou materiais utilizados na acção de formação	0,00%	0,00%	6,3%	56,3%	37,5%

### Quadro 3- Avaliação dos Formadores

Como se pode observar, no quadro (3) acima representado, cerca de (81,3%) dos formandos estão satisfeitos com a disponibilidade do formador para o esclarecimento de dúvidas e com o domínio da temática abordada (75%). Para além do que já referi, estes encontram-se satisfeitos com a clareza e a exposição da temática (68,8%) e a empatia do formador e os recursos ou materiais disponibilizados (56,3%).

<b>D</b>	<b>Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)</b>	1	2	3	4	5
1.	Frequentei todas as sessões	0,00%	0,00%	12,5%	50%	37,5
2.	Participei ativamente na ação de formação	0,00%	0,00%	18,8%	43,8%	37,5%
3.	Empatia com os outros formandos	6,3%	0,00%	18,8%	62,5%	12,5%
4.	Esta ação de formação foi útil para o meu desenvolvimento pessoal (abriu caminhos, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...)	6,3%	6,3%	12,5%	25%	50%
5.	Esta ação de formação foi relevante para o meu desenvolvimento a nível social (a nível das exigências da sociedade)	6,3%	6,3%	37,5%	25%	25%

<b>6.</b>	Os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da minha função (adquiri uma nova experiência, esclarecimento de dúvidas, aprofundamento de conhecimentos profissionais, Aquisição de novos conhecimentos)	0,00%	6,3%	18,8%	31,3%	43,8%
<b>7.</b>	Considero que esta ação de formação pode ser útil na evolução da minha carreira	0,00%	0,00%	18,8%	18,8%	62,5%

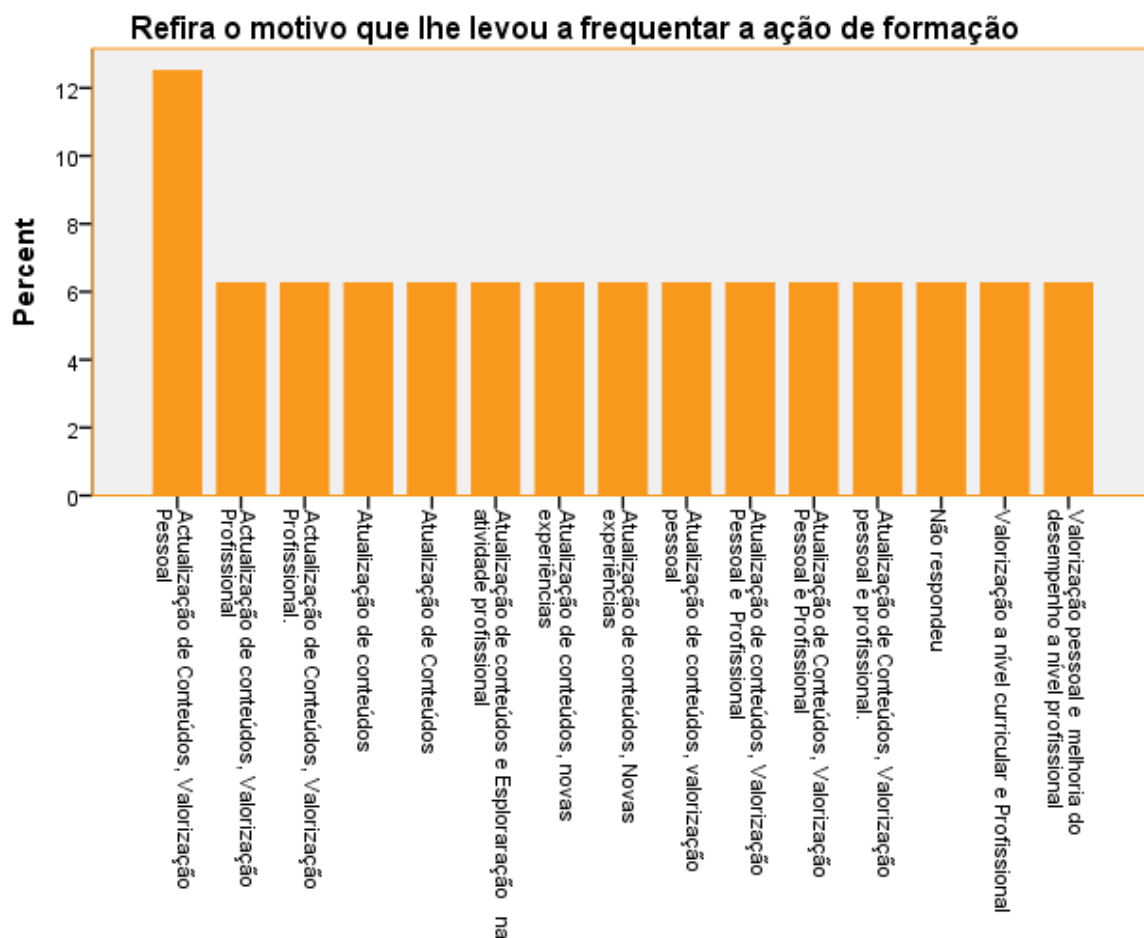
#### **Quadro 4- Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)**

O quadro (4) apresenta o resultado do questionário disponibilizado aos formandos, onde estes tiveram a oportunidade de se auto-avaliarem-se. Podemos verificar que (62,5%) dos formandos estão bastantes satisfeitos e consideram que a ação de formação pode ser útil para a evolução na sua carreira e (50%) dos formandos considera que esta ação de formação foi útil para o seu desenvolvimento pessoal (abriu caminhos, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...) e através desta ação de formação alguns formandos (43,8%) adquiriram novas experiências, aprofundaram os seus conhecimentos profissionais.

Podemos também verificar ou observar no quadro (4) que a maioria dos formandos (50%) está satisfeita com a ação de formação e procuraram frequentar todas as sessões participando ativamente na ação de formação (43,8%) tendo empatia com outros formandos (62,5%).

**E-** Refira o motivo que lhe levou a frequentar a ação de formação

#### **Gráfico (1)**

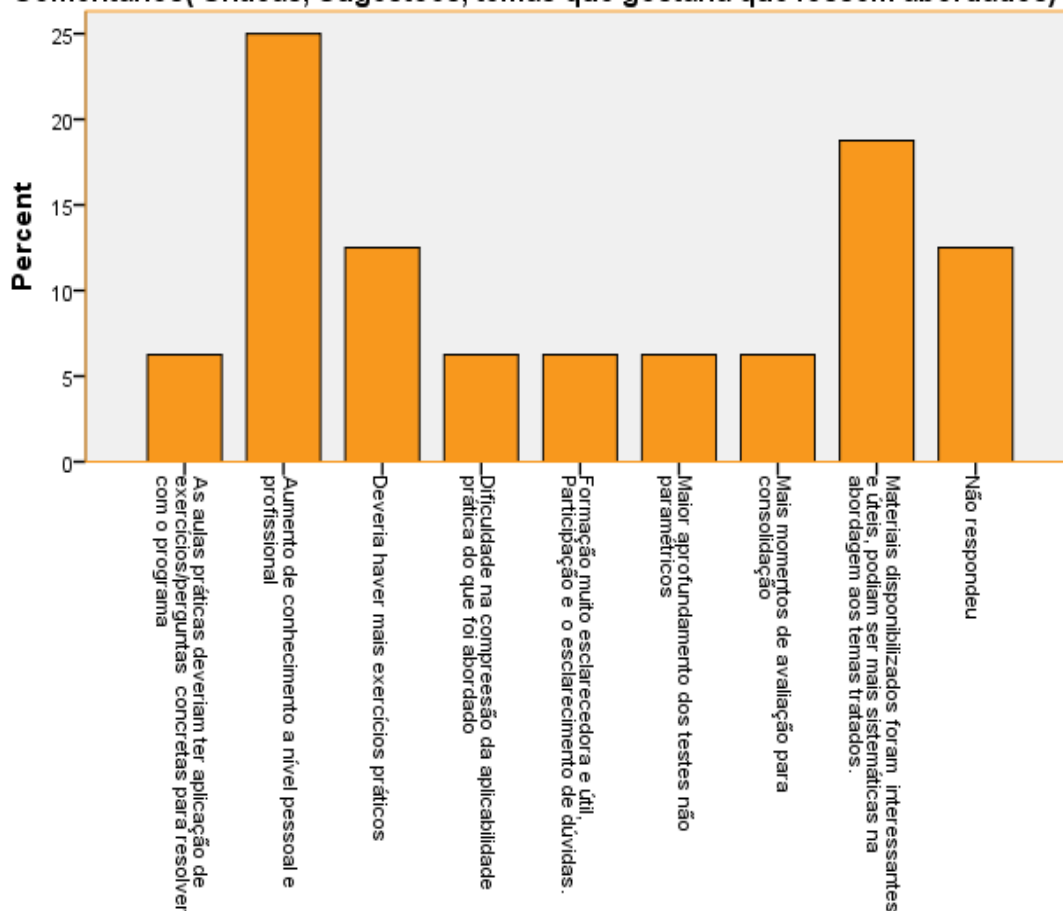


O gráfico (1) acima, representa o item (E) de resposta aberta onde se pretendia que o formando referisse o motivo que o levou a frequentar esta ação de formação. Como podemos observar (12,5%) dos formandos referiram que frequentaram esta ação de formação para a “ Atualização de conteúdos e valorização pessoal”, apesar de outros formandos, realçarem aspetos diferentes tais como: melhoria do desempenho a nível pessoal (6,3%); valorização profissional (6,3%); novas experiências (6,3%); valorização a nível curricular (6,3%); também destacam no discurso que fazem a “atualização de conteúdos, tal como se verifica no gráfico 1. É de salientar que (6,3%) não respondeu.

#### **F- Comentários (críticas, sugestões, temas que gostaria que fossem abordados)**



**Comentários( Críticas, Sugestões, temas que gostaria que fossem abordados)**



O gráfico (2) acima representado, corresponde ao item (F) do questionário distribuído no final da ação de formação, onde os formandos fizeram os seus comentários ou criticaram positivamente, realçando que esta ação de formação, ou seja, o curso de SPSS foi de encontro às suas necessidades, como por exemplo, “aumento de conhecimento a nível pessoal e profissional (25%). Pode-se também observar no gráfico (2) que cerca de (18,8%), avaliam esta ação de formação de forma positiva, mas revelam que os materiais disponibilizados foram interessantes e úteis, mas referem que estes podiam ser mais sistemáticas na abordagem aos temas tratados.

É de salientar que alguns formandos (12,5%) mostram que nesta ação de formação deveria haver mais exercícios práticos.

## Curso C- (POUD) - Planeamento e Organização de Unidade Documentais (Bibliotecas)

A	Avaliação geral	1	2	3	4	5
1.	O meu nível de conhecimento no início da formação era	9,1%	36,4%	27,3%	27,3%	27,3%
2.	As minhas expectativas a nível da acção de formação foram satisfeitas	0,00%	9,1%	0,00%	63,6%	27,3%
3.	Os temas abordados satisfizeram as minhas expectativas	0,00%	9,1%	0,00%	63,6%	27,3%
4.	Penso que poderei servir-me do conteúdo apreendido na acção de formação no meu local de trabalho	9,1%	0,00%	9,1%	45,5%	36,4%
5.	No conjunto esta acção de formação/módulo foi para mim do interesse total	0,00%	9,1%	0,00%	54,5%	36,4%

### Quadro 1-Avaliação geral

O quadro (1) acima representa o curso de planeamento e Organização de Unidade Documentais (Bibliotecas) evidencia que a maior parte dos formandos se revelaram satisfeitos, que vão poder servir-se do conteúdo apreendido na ação de formação nos seus locais de trabalho (45,5%); com os temas abordados (63,6%) e com a satisfação das suas expectativas (63,6%). E é de salientar que (36,4%) dos formandos possuíam o nível 2 de conhecimento no início de formação.

B	Organização da Formação	1	2	3	4	5
1.	Condições do espaço a nível geral	0,00%	0,00%	0,00%	54,5%	45,5%
2.	Documentação disponibilizada	0,00%	0,00%	0,00%	18,2%	81,8%
3.	Duração da ação formação/ módulo	0,00%	0,00%	18,2%	63,6%	18,2%

### Quadro 2- Organização da Formação

Este quadro (2) do curso acima mencionado, revela-nos que a maioria dos formandos (54,5%) está satisfeita com as condições do espaço a nível geral e (81,8%) muito satisfeitos com a documentação disponibilizada ao longo das ações de formação.

Em relação à duração do módulo, estes revelam-se satisfeitos (63,6%).

C	Avaliação dos Formadores	1	2	3	4	5
1.	Empatia com o formador	0,00%	0,00%	9,1%	18,2%	72,7%
2.	Domínio da temática abordada	0,00%	0,00%	0,00%	45,5%	54,5%
3.	Clareza na exposição e apresentação da temática	0,00%	0,00%	27,3%	54,5%	18,2%
4.	Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas	0,00%	0,00%	0,00%	27,3%	72,7%
5.	Recursos ou materiais utilizados na ação de formação	0,00%	0,00%	0,00%	81,8%	18,2%

### Quadro 3- Avaliação dos Formadores

Como se pode observar no quadro (3), cerca de (72,7%) dos formandos mostraram-se muito satisfeitos com a empatia do formador e a disponibilidade do formador para o esclarecimento de dúvidas e (54,5%) o domínio da temática abordada. Em relação aos recursos ou materiais utilizados nesta ação de formação e à clareza na exposição da temática cerca de (81,8%) e (54,5%) dos formandos revelam-se satisfeitos.

D	Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)	1	2	3	4	5
1.	Frequentei todas as sessões	0,00%	0,00%	0,00%	36,4%	63,6%
2.	Participei ativamente na ação de formação	0,00%	0,00%	0,00%	45,5%	54,5%
3.	Empatia com os outros formandos	0,00%	0,00%	9,1%	9,1%	81,8%
4.	Esta ação de formação foi útil para o meu desenvolvimento pessoal (abriu caminho, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...).	0,00%	0,00%	9,1%	27,3%	63,6%
5.	Esta ação de formação foi relevante para o	0,00%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%

	meu desenvolvimento a nível social (a nível das exigências da sociedade).					
6.	Os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da minha função (adquirir uma nova experiência, esclarecimento de dúvidas, aprofundamento de conhecimentos profissionais, aquisição de novos conhecimentos).	9,1%	0,00%	0,00%	63,6%	27,3%
7.	Considero que esta ação de formação pode ser útil na evolução da minha carreira.	0,00%	0,00%	9,1%	54,5%	36,4%

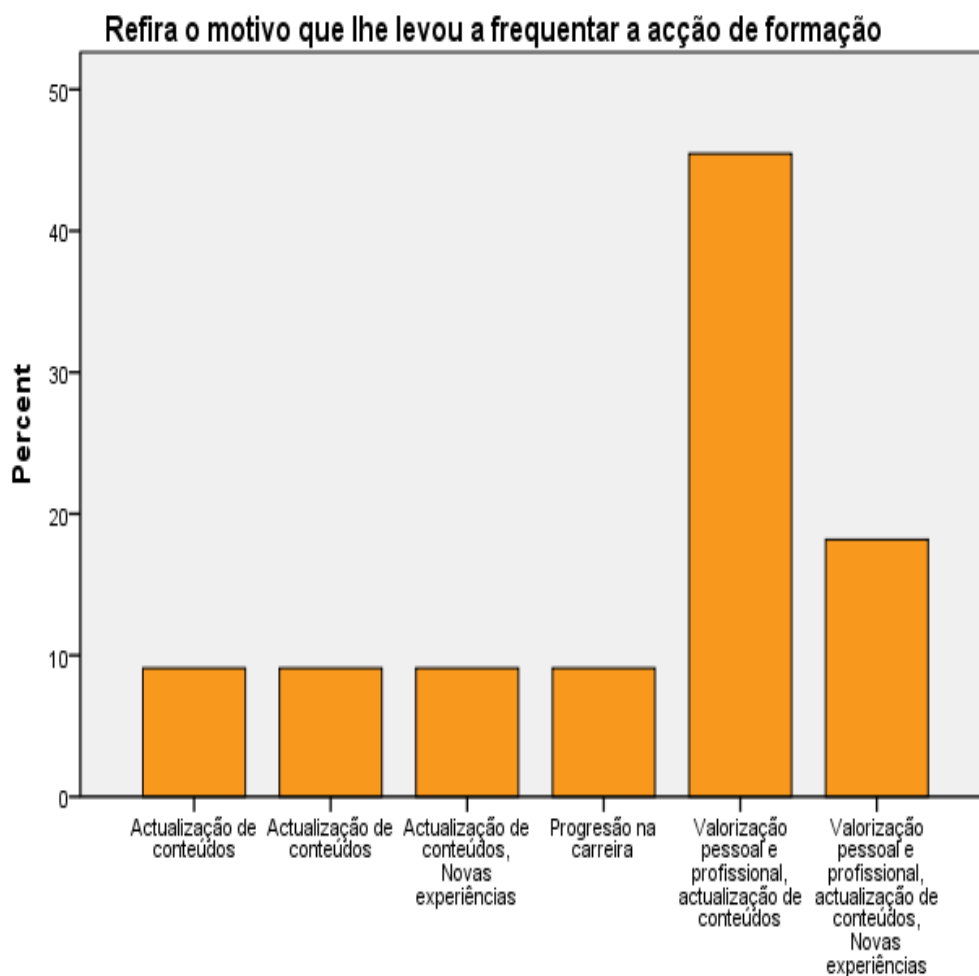
#### **Quadro 4- Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)**

O quadro (4) resulta dos questionários entregues aos formandos em que tiveram a oportunidade de se auto-avaliarem. No entanto, podemos verificar que (81,8%) dos formandos mostraram-se muito satisfeitos com a empatia com os outros formandos e cerca de (63,6%) dos formandos revelaram-se bastantes satisfeitos e consideraram que a ação de formação foi útil para o seu desenvolvimento pessoal (abriu caminhos, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...), e, que (63,6%) frequentaram todas as sessões participando ativamente na ação de formação (54,5%).

É de realçar que (63,6%) dos formandos inquiridos estão satisfeitos com a ação de formação e revelaram que esta ação de formação foi relevante para o seu desenvolvimento a nível social e os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da sua função. Também alguns formandos mostraram-se satisfeitos com esta ação de formação e cerca de (54,5%) consideraram que esta ação de formação pode ser útil na evolução da sua carreira. (Cf. quadro 4).

**E-** Refira o motivo que lhe levou a frequentar a ação de formação

#### **Gráfico (1)**

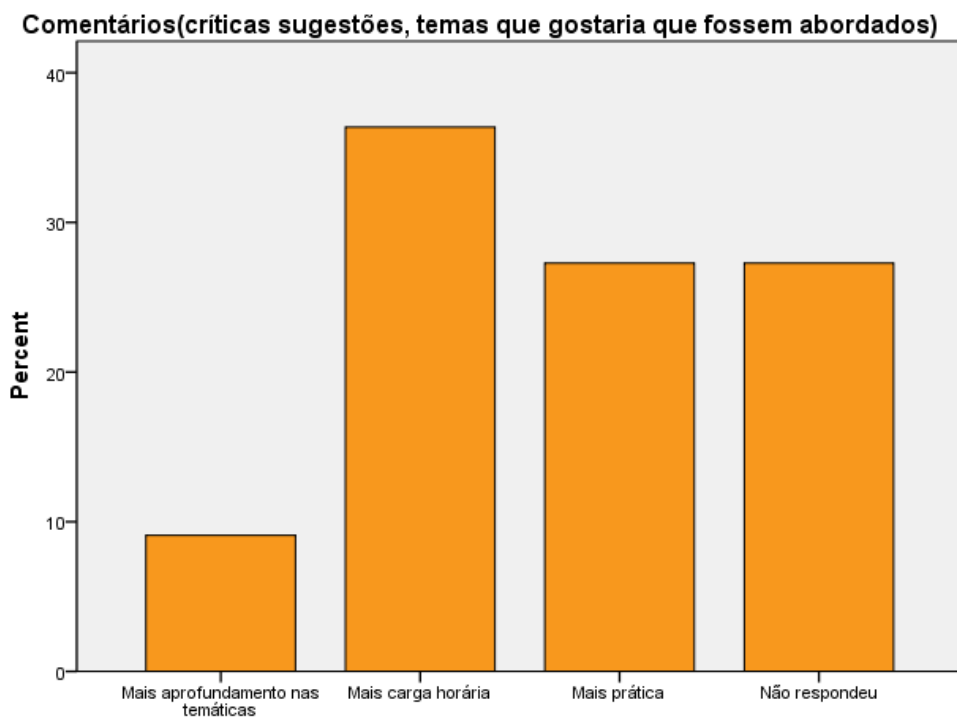


**E.1**

O item (E) de resposta livre, foi respondida por todos os formandos tal como se observa no gráfico (1) do curso de (POUD). Cerca de (45,5%) dos formandos avaliaram e comentaram a resposta aberta (E) da acção de formação realizada de forma positiva, destacando a “valorização pessoal e profissional” e a “atualização de conteúdos”. Ainda podemos também observar no mesmo gráfico que apesar de a maioria dos formandos terem respondido ou realçado a valorização pessoal e profissional, cerca de (18,2%) dos formandos consideraram que com esta acção de formação adquiriram novas experiências.

**F-** Comentário (críticas, sugestões, temas que gostaria que fossem abordados)

**Gráfico (2)**



O gráfico(2) resulta da questão aberta(F) do curso de Planeamento e Organização de Unidades Documentais(Bibliotecas). Apesar de (27,3%) não comentar a questão live(F), os que responderam ao item comentaram que o curso deveria ter mais carga horária(36,4%) e a necessidade de haver mais prática(27,3%) e mais aprofundamento nas temáticas(9,1%), tal como se pode observar no gráfico.(Cf. Gráfico 2).

### **Em síntese**

Do ponto de vista das análises feitas nos questionários entregues aos formandos para o seu preenchimentos no final da ação de formação e dos resultados obtidos, estes mostram-nos que os indivíduos não se preocupam apenas em trabalhar e utilizar o que já sabem, mas sim procuram fazer uma “reciclagem”. No entanto, das análises feitas ao questionário deu para perceber o contexto, o modo como as formações são organizadas, dinamizadas e, se ajudam ou não a responder às exigências a nível pessoal, profissional e social.

Neste sentido, penso que não foi difícil passar os questionários. Consegui obter estas informações através da colaboração do SEC, empenho e disponibilidade dos próprios formandos e pela aceitação dos próprios formadores que se disponibilizaram no final de cada ação de formação a passar os questionários.

## **Capítulo VI**

### **Análise Conclusiva**

## 6.1. Apreciação final

Considerando que o Segundo Ciclo em Ciências da Educação procura contribuir para uma formação interveniente e crítica dos profissionais responsáveis pela coordenação, orientação e apoio à educação, no âmbito de diversas áreas, o estágio foi, assim, uma etapa de formação através do qual procurei, essencialmente, desenvolver uma postura crítica e interventiva no contexto em causa.

Deste modo, a escolha do estágio baseou-se no desejo de me preparar para enfrentar a realidade atual, ou seja, foi, uma fase onde me pude confrontar com a minha capacidade de intervir e de reagir face às dificuldades, carências e conjunturas que a realidade do quotidiano apresenta. Segundo este ponto de vista, este estágio constituiu uma interface entre a formação e o exercício profissional que no decurso me proporcionou as condições de emancipação e de liberdade numa tentativa de encontrar respostas adequadas e criativas às situações quotidianas no campo da formação contínua.

Durante este tempo de estágio neste local possibilitou-me uma experiência mais alargada de trabalhos a todos os níveis, permitiu-me e abriu-me novos horizontes como, por exemplo, o aperfeiçoamento do trabalho com o computador, a criação de um curso de formação, a coordenação do mesmo, o controle das propinas, registo de avaliação, divulgação de cursos e outros tipos de trabalhos que o serviço contempla. É de salientar que nem todo o trabalho estava baseado nas novas tecnologias de informação, havia também trabalhos que eram realizados fora do computador. Assim, percebi que um trabalho de intervenção requer bastante disponibilidade em termos de tempo.

No campo das relações, aprendi a lidar com uma realidade totalmente diferente do habitual: aprendendo a ser, a estar, a colaborar, a partilhar com os elementos da equipa técnica e mesmo com os formadores e formandos abrindo-me horizontes que, possivelmente, me irão auxiliar num futuro próximo, caso trabalhe ou crie uma instituição, pois já levo alguma carga em termos de conhecimento do modo como elas funcionam e se organizam.



## 6.2. Considerações Finais

As considerações finais, deste trabalho, não remetem só para uma conclusão, mas também para um (re)começo de pesquisas e considerações sobre vivências e carências que me motivam e desafiam a refletir, agindo sobre a **Competência Profissional**. Esta reflexão é, no nosso entender, urgente no atual contexto das sociedades e permitir-nos-á uma análise metódica sobre as experiências de formação desenvolvida aos formandos envolvidos no SEC.

A experiência no contexto em causa, permite-nos entender que a formação desenvolvida aos formandos se fundamenta mais nas experiências do que nas vivências e carências da sociedade de hoje e a sua análise metódica poder-nos-ia permitir, não só “(re)inserir analiticamente as práticas formativas numa temporalidade, espacialidade”, e especificidade crescente que se tem vindo a atribuir à educação informal e formal, mas também as estratégias de aprendizagens, de modo a “promover a transmissibilidade dos saberes experienciais para contextos cognitivos e praxeológicos” (Correia e Matos, 1996:335), crescentes que se tem vindo a atribuir à educação informal e no consequente às estratégias de aprendizagem que sustentam o desenvolvimento de práticas reflexivas onde a análise do informal desempenha um papel estruturante, isto é, “constitui o núcleo em torno do qual se procura restituir o sentido e a pertinência da formação intencional” (idem:335) através do

“ diálogo que se estabelece entre os professores, coordenadores científicos ou a Comissão Científica e Pedagógica do SEC, com os colaboradores do mesmo que é cada vez mais frequente, não só para gerir situações de creditação e a acreditação pela reitoria da UP e situações menos agradáveis a nível de todos aspetos práticos de divulgação, marcação de salas, constituição de turmas e outros, mas também para gerir ou lidar com os problemas que existem no próprio ou neste contexto...” (Entrevista C nº 2 da alínea k).

Neste sentido, e para concluir desafia-nos também a repensar sobre a mediação socioeducativa. O termo mediação é pertinente no campo de mercado de trabalho. Ao refletirmos sobre a temática da mediação socioeducativa, o/a mediador/a tem que ser um/a conhecedor/a do campo onde vai intervir e por isso ele/a tem sempre a necessidade de se fundamentar e apropriar de todas as informações possíveis sobre o local e/ou a realidade

onde está a intervir. Só assim, a sua intervenção terá efeitos positivos no local onde vai intervir. Obviamente que no contexto em questão este/a profissional teria que conhecer muito bem o recurso humano e o funcionamento do Serviço para desta forma as estratégias que vai adotar/pensar serem adequadas. Ele/a pode ser um assessor, e neste papel vai procurar escutar e registar os acontecimentos nas instituições, nos estabelecimentos de ensino, onde exerce as suas funções. Importante de referir, neste aspeto, que para essa intervenção é necessário um conhecimento bem profundo do campo de trabalho.

Na Europa e particularmente em Portugal a mediação dá os primeiros passos na década de noventa. Ela aparece como algo importante principalmente por ser considerada a função-chave para que a comunicação intercultural se realize, uma vez que é um recurso fundamental para o desenvolvimento social dos diferentes países.

Sendo assim, entendendo a mediação socioeducativa como práticas de negociação que acontecem nas instituições, na minha opinião, seria de todo pertinente a presença de um/a mediador/a Socioeducativo/a, no contexto em causa. Ele deve ter a capacidade de mobilizar a comunidade educativa, tanto no trabalho com os formadores, formandos, professores e outros, bem como, com os diferentes grupos. Visto como alguém multifacetado, ele/a assegura também o apoio e formação de docentes tendo, por isso, a competência de proporcionar uma comunicação entre todos, de integrar e fazer a mediação para que as pessoas possam entrar na ação.

Assim, o/a mediador/a socioeducativo bem como o mediador da formação devem saber ouvir de forma sensível, devem ser capazes de dialogar, na medida em que é o encontro e o diálogo que permitem refletir sobre as situações, tendo como finalidade a ação concreta dos sujeitos. Desta forma, o/a mediador/a socioeducativo -mediador de formação podem ser entendidos como catalisadores das conversas entre as partes, fazendo com que estas sejam fluidas. É importante, neste contexto, não renunciar ao conflito que poderá ser despoletado, mas colocá-lo como item principal no sentido de o suprir e encontrar, em conjunto com as partes, novas soluções.

Neste sentido, também consideramos que o/a mediador/a socioeducativo e o mediador da formação devem ser acompanhados por uma atitude bem definida, no sentido de ter uma postura positiva perante as situações que vão enfrentar. Mais importante do que isso, eles/as devem transferir para as partes essa atitude positiva, para que ambas sejam capazes gerindo as diferenças chegar a uma resolução satisfatória, não vendo o conflito como algo destrutivo, mas desenvolvendo a capacidade de construir e refletir sobre

questões, para que no presente elas se possam resolver e no futuro não se repitam. A mediação deverá ser, sempre, vista como algo permanente e profícuo.



## Referências Bibliográficas

- ADELE Chené (1988). “A narrativa de formação e a formação de formadores”. *Ministério da Saúde Departamento de Recursos Humanos da Saúde. Centro de Formação e Aperfeiçoamento Profissional*. Antologia Organizada por **António Nóvoa** e Matthias **Finger**. Lisboa: Universidade de Montreal.
- AFONSO Natércio (2005). *Investigação Naturalista em Educação. Um guia prático e crítico*. Asa Editora. GRAFIASA
- ALMEIDA, Basílio (2009). *Do(s) conceito(s) à(s) práticas de mediação sócio-educativa: alguns contributos para a clarificação de um perfil profissional*. Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal.
- AMIGUINHO, Abílio (1992) *Viver a Formação. Construir a Mudança*. Lisboa: Educa
- ANA Oliveira & CARLA Galego, et al. (2005). As perspectivas da mediação sócio-cultural. *Mediação Sócio-Cultural: um puzzle em construção*. A. Oliveira, C Galego et. Al. Lisboa, ACIME: 21-38
- BAPTISTA, Isabel. (2005). Racionalidade pedagógica e sabedoria ética (229-253). *In Capacidade ética e desejo metafísico: Uma interpelação à razão pedagógica*. Porto: Edições Afrontamento.
- BAPTISTA, Isabel (2005). *Dar rosto ao futuro: a educação como compromisso ético*. Porto: Profedições.
- BAPTISTA, Isabel (1998). *Ética e relação educativa: estatuto ético da relação educativa*. Porto: Universidade Portucalense.
- BARDIN, Laurence (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- BONAFÉ-SCHMITT, Jean-Pierre (2009) “Mediação, Conciliação, arbitragem: técnicas ou um novo modelo de regulação social?”, in Ana Maria Costa e Silva e Maria Alfredo Moreira(orgs.) *Formação e Mediação Sócio-Educativa: perspectivas teóricas e práticas*. Porto: Areal Editores, 15-40.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora. 150-172.

- CANÁRIO, Rui (2005) “ O que é a escola”? *Um olhar sociológico*. Porto: Porto Editora
- CANÁRIO, Rui (2000) “ A aprendizagem ao longo da vida”. Análise Crítica de um conceito e de uma política. *In Psicologia da Educação* nº 10/11 São Paulo, pp.29-52
- CANÁRIO, Rui (1999). Formação de Adultos e Modos de Trabalho Pedagógicos, (*in Educação de Adultos - um campo e uma problemática*), Lisboa: Educa.
- COSME, A. (2009). *Ser Professor: A acção Docente como uma acção de Interlocução Qualificada*. Livpsic
- COSTA, J.A, Mendes, A.N, VENTEEA A. (2000).”*Liderança e estratégias nas organizações*”.Aveiro: Universidade de Aveiro
- COSTA & SILVA et. al (2010). Novos actores no trabalho em educação: os mediadores socioeducativos. *Revista Portuguesa da Educação*, 2010,23 (2), pp.119-151, CIEd- Universidade do Minho.
- CHARLOT, Bernard (1997). O Saber e as Figuras do Aprender. *In Da relação com o saber*. Porto Alegre: Artmed, 59-75)
- CHEVROLET, Daniel (1979). *A Universidade e a Formação Contínua*. Lisboa: Editorial Estampa
- CORREIA, J. A. & M. MATOS (1994). Contributos para a produção de uma epistemologia das práticas formativas: análise de uma intervenção no domínio da Saúde Comunitária. *Educação de Adultos em Portugal, Coimbra, Com. Org. Jornadas Educação de Adultos em Portugal*, pp. 333-346.
- DEMAILLY, Lise (1992). Modelos de Formação Contínua e Estratégias de Mudança *In*. Nóvoa, A.(Org). *Os Professores e a Sua Formação* (pp.139-158). Lisboa: D. Quixote.
- FERNANDES, Margarida Ramires (2000) *Mudança e Inovação na Pós-Modernidade – Perspectivas Curriculares*. Porto: Porto Editora

GÓMEZ, J. A. C., O. M. P. Freitas, et al. (2007). A educação como processo de desenvolvimento. Educação e desenvolvimento comunitário local. *Perspectivas pedagógicas e sociais da sustentabilidade*. Maia, Profedições: 159 – 215.

FREIRE, Isabel (2009) “Mediação e formação: em busca de novas profissões e de novos perfis profissionais”, in Ana Maria Costa e Silva e Maria Alfredo Moreira (orgs.) *Formação e Mediação Sócio-Educativa: perspectivas teóricas e práticas*. Porto: Areal Editores, 41-46.

Ilustrações de Hiromi Isogawa, retiradas de Itoh, Mamoru (2002), *Quero falar-te dos Meus Sentimentos*. Pero Pinheiro: Entre Letras Editora.

KADDOURI, Mokhtar(1996). “Pace du Project dans les Dynamiques Identitaires”. *Education Permanente*. 128, 3. 135-150. (Tradução de Manuela Terrassêca).

LEITE, Carlinda (2002). “ A figura do amigo crítico no assessoramento/ desenvolvimento de escolas curricularmente inteligentes”, *Actas do 5º Congresso da SPCE*, pp.95-100.

LEITE, Carlinda (2002). *O Currículo e o Multiculturalidade no Sistema Educativo Português*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

LESNE, Marcel (2006) *Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos. Elementos de Análise*. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian.

LITTLEJONH, Stephen & DOMENCI, Kathy (1999). Objectivos e métodos de comunicação na mediação. In Dora Fried Schnitman & Stephen Littlejonh(Org). *Novos paradigmas em mediação*. Porto Alegre: Artmed, 209-223.

LOPES, A. & PEREIRA, F. (2004) “Escritos de trabalho e construção social da acção educativa institucional. (E) feitos de um processo de investigação-acção” *Educação, Sociedade & Cultura*, nº 22, 109-132.

GHILIONI, R. e MATALON, B. (1993). *O Inquérito – Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.

MARSH, Monica Miller & MARGOT Vagliardo (2002). “The Commingling of Teacher Researcher Identities: A Mediated Approach to Teaching Action Research”, *Educational Action Research*, Vol. 10, nº 2, 2002, 275-289.

- MILBURN, Philip (2002). *La Médiation: Expériences et compétences.*, Paris: La Découverte.
- MOORE, Chistopher (1998). Como funciona a mediação. In *O Processo de Mediação. Estratégias Práticas para a Resolução de Conflitos* (48-77). Porto Alegre: Artmed
- MORIN, André (1985) “Critérios de cientificidade da Investigação -Acção.”
- NÓVOA, A. (1992). Formação de Professores e Profissão docente. In António Nóvoa (Ed). *Os Professores e a sua Formação* (pp.15-33). Lisboa: D. Quixote.
- PAQUAY, L & WAGNER, Marie-Cécile. “Competências Profissionais privilegiadas nos estágios e na video-formação” in Perrenoud, Philippe (et al)(2001). *Formando Professores Profissionais*. Porto Alegre: Artmed;
- PERRENOUD, Philippe. (2002). *A Prática Reflexiva no Ofício Professor\_ Profissionalização e Razão Pedagógica*. Porto Alegre.
- PERRENOUD, Philippe. (2002). *Aprender a Negociar a Mudança em Educação – Novas Estratégias de Inovação*. ASA Editora; Grafiasa
- PEREIRA, Fátima (2001). *Transformação Educativa e Formação Contínua de Professores. Os equívocos e as possibilidades*. Políticas da Educação, 9. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- QUIVY, Raymond & Campenhoudt, Van Luc (1995). *Manual de Investigação em ciências Sociais*. Paris: Gadiva.
- RIBEIRO, A. (1992) Comunicação e relação interpessoal. In Manuel do formador – *Psicologia da educação*. Porto: GETAP.
- RODRIGUES, Pedro (1994). As Três “Lógicas” da Avaliação de Dispositivos Educativos. In Albano Estrela & Pedro Rodrigues (Orgs.), *Para Uma Fundamentação da Avaliação em Educação* (pp.93-109). Lisboa: Colibri.
- ROGERS, C. (1977), *Tornar-se Pessoa*. Lisboa: Moraes
- SANTOS GUERRA, Miguel (1993). *Hacer visible lo cotidiano. Teoria y pratica de la evolucion qualitativa de los centros escolares*. Madrid: Ed. Akal.



SCHÖN, D. A. (1992). Formar Professores como Profissionais Reflexivos. In António Nóvoa (Ed). *Os Professores e a sua Formação* (pp.79-91). Lisboa: D. Quixote.

SILVA, Ana Maria Rodrigues da (2011) *Formação Contínua de Educadores de Infância em Contexto de Trabalho: Dinâmicas Formativas e Dispositivos de Mediação*. Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal.

SOUSA, V. J. (2002). *O que é Mediação*. S/l: Quimera Editores, Lda.

TERRASSÊCA, Manuela (2001). *Avaliação de Sistemas de Formação. Contributos para a compreensão da avaliação enquanto processo de construção de sentido*. Porto: FPCEUP – Universidade do Porto, pp. 114 – 130

TORREMORELL, M. C. B. (2008). Descrição do processo mediador. *Cultura de Mediação e Mudança Social* (53-77). Porto: Porto Editora.

ZEICHNER, K. M. (1993) “*A formação reflexiva de Professores: ideias e práticas*”. Lisboa: Educa

### **Bibliografia Online**

[http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) do dia 6/05/2010 pelas 23h e [http://sigarra.up.pt/fpceup/LEGISLACAO\\_GERAL.ver\\_legislacao?p\\_nr=552](http://sigarra.up.pt/fpceup/LEGISLACAO_GERAL.ver_legislacao?p_nr=552).

[http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) do dia 6/05/2010 pelas 23h.

[http://sigarra.up.pt/fpceup/web\\_base.gera\\_pagina?P\\_pagina=1182](http://sigarra.up.pt/fpceup/web_base.gera_pagina?P_pagina=1182) pelas 23h do dia 9/03/2012.

[http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades\\_geral.visualizar?p\\_unidade=48](http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades_geral.visualizar?p_unidade=48) pelas 23h do dia 27/10/11.

[http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades\\_geral.visualizar?p\\_unidade=48](http://sigarra.up.pt/fpceup/unidades_geral.visualizar?p_unidade=48) pelas 23h do dia 18/12/11.

### **Outra documentação consultada**

GUIA da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto do ano 1998/99

Relatório das Atividades, Fevereiro /2011 do Serviço para a Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e das Ciências da Educação da Universidade do Porto

Diário da República, 2ª Série- nº 122 – 27 de Junho de 2007, páginas 18174 a 18175

# ANEXOS

## **Anexo I - Organograma**

## Anexo II - Plano de Formação do SEC/2011

Área	Nº	Designação do Curso	Nº da turma	C. Horária	Nº das acções	Destinatários	Calendário	Nº Formandos
CE	1	Articulação curricular entre ciclos	1	25	1	Professores	Protocolo (TEIP)	15
<u>310</u>	2	A Assertividade e a Gestão de Conflitos	3	75	3	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Concretamente, Psicólogos, Sociólogos do Trabalho, Gestores de Recursos Humanos, Finalistas de Psicologia, Sociologia, Gestão de Recursos Humanos e áreas afins.	4, 6, 11, 13, 18, 20, 25 e 27 de Abril;  5, 7, 12, 14, 19, 21, 26 e 28 de Setembro;  5, 6, 7, 12, 13, 14, 19 e 20 de Dezembro	31
<u>345</u>	3	A Avaliação de Desempenho e Gestão por Objetivos	3	45	3	Licenciados/as ou Estudantes das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto.	1, 3, 7, 9 e 10 de Fevereiro;  13, 15, 20, 27 e 29 de Junho;  17, 19, 24, 26 e 31 de Outubro	41

<u>310</u>	4	A avaliação psicológica no âmbito dos procedimentos concursais	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Psicologia entre outras, nomeadamente Sociologia do Trabalho que procuram complementar às suas Licenciaturas Formação na Universidade do Porto.	14 de Fevereiro a 2 de Março e 18 de Maio a 2 de Junho	<b>16</b>
<u>140/311</u>	5	A Prática da Avaliação no Desempenho Profissional Docente	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário.	24 de Maio a 4 de Junho e 7 a 23 de Julho	<b>18</b>
<u>310</u>	6	A prática da CONSULTORIA PSICOLÓGICA VOCACIONAL a pais e professores: Capacitação dos psicólogos para a acção	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	Estudantes finalistas em situação de estágio. Profissionais de Psicologia	19 de Novembro de 2011 a 11 de Fevereiro de 2012	<b>8</b>
<u>Estatística-462</u>	7	Análise Multivariada de Dados com o Programa SPSS <sup>nov</sup>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto.	4 de Junho a 6 de Novembro de 2011	<b>15</b>
<u>140/311</u>	8	Aprendizagem criativa	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	Docentes, investigadores, licenciados, nomeadamente das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia - entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Finalistas das licenciaturas	Março 15, 22, 29; Abril 05, 12, 19, 26 e Maio 03, 10	<b>10</b>

						em Ciências da Educação, Psicologia e Serviço Social. Professores/formadores e profissionais com intervenção nos campos da Educação (escolar e não-escolar), da Psicologia Social, do Serviço Social e da Animação Cultural.		
<u>140/31</u> <u>1</u>	9	Aprendizagem criativa	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	Docentes, investigadores, licenciados, nomeadamente das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia - entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Finalistas das licenciaturas em Ciências da Educação, Psicologia e Serviço Social. Professores/formadores e profissionais com intervenção nos campos da Educação (escolar e não-escolar), da Psicologia Social, do Serviço Social e da Animação Cultural.	15 de Março a 10 de Maio de 2011	<b>11</b>
<u>140/31</u> <u>1</u>	10	Aprendizagem criativa	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>		Protocolo <a href="#">Açores - 04 a 07 de Julho</a>	<b>15</b>
<u>345</u>	11	Atendimento ao Público	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	Dirigentes, chefias Administrativas, Técnicos Superiores, Técnicos Profissionais, Técnicos e Administrativos. Outros profissionais interessados pela temática.	5 a 26 de Março de 2011	<b>11</b>
<u>345</u>	12	<a href="#">Atendimento ao Público</a>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<a href="#">Dirigentes, chefias Administrativas, Técnicos Superiores, Técnicos Profissionais, Técnicos e Administrativos. Outros profissionais interessados pela temática.</a>	Protocolo	<b>12</b>

<u>310</u>	13	Avaliação da qualidade em contexto de jardim-de-infância: A Escala de Avaliação do Ambiente em Educação de Infância (ECERS-R; Harms, Clifford & Cryer, 1998) <small>novο</small>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	Educadores, professores, psicólogos e outros técnicos ligados à educação e à acção social.	19 de Maio a 04 de Junho	<b>6</b>
140/31 1	14	Avaliação do Funcionamento de Bibliotecas.	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	Professores Bibliotecários, Dirigentes, Técnicos Superiores, Chefias Administrativas, Técnicos, Técnico-Profissionais, Administrativos, Estagiários que estejam ligados à rede de Bibliotecas.	27 de Janeiro a 24 de Março de 2011	12
Psicologia-311	15	Classificação Internacional da Funcionalidade(CIF)	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	Psicólogos, Assistentes sociais, Terapeutas, Professores, Educadores de infância,Médicos, outros profissionais que desenvolvam intervenção junto de crianças com incapacidades.	Protocolo	45
Psicologia-311	16	Classificação Internacional da Funcionalidade(CIF)	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	Psicólogos, Assistentes sociais, Terapeutas, Professores, Educadores de infância, Médicos, outros profissionais que desenvolvam intervenção junto de crianças com incapacidades.	7 de Junho a 26 de Julho de 2011	16
<u>Gestão e Administração-345</u>	17	Coaching, Empowerment e Liderança de Equipas de Trabalho	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>4</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Formação dirigida a quadros técnicos e a todos os profissionais que devido às suas funções.	7 de Janeiro a 19 de Fevereiro ; 14 de Maio a 30 de Junho; 1 de Setembro a 1 de Outubro e 8 de Novembro a 20 de	71



							Dezembro de 2011	
Psicologia-311	18	Coaching e Empowerment para o Alto Desempenho- Coaching Avançado <small>nov</small>	1	30	1	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto e tenham frequentado o curso de Coaching, Empowerment e Liderança de Equipas Formação dirigida a quadros técnicos e a todos os profissionais que devido às suas funções necessitam desenvolver competências relativas ao processo de Coaching.	01, 02, 08, 09, 15, 16, 22, 23, 29 e 30 de Julho (6ª-19h15-22h15 Sábado: 10h00-13h00)	15
<u>Ciências sociais e do comportamento - 310</u>	19	Como preparar e conduzir entrevista de avaliação de competências	2	30	2	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Concretamente, Psicólogos, Sociólogos do Trabalho, Gestores de Recursos Humanos, Finalistas de Psicologia, Sociologia, Gestão de Recursos Humanos e áreas afins.	03, 05, 10, 12 e 13 de Janeiro e 03, 04, 10, 11 e 12 de Outubro de 2011	15
Ciências da Educação	20	Conferência: A reprodução das (des)vantagens sociais perspectivada a partir do ofício do aluno	1	2	1	Professores	Protocolo - TEIP - 19 de Maio	9
Ciências	21	Conferência: Diferenciação pedagógica: novas organizações	1	2	1	Professores	Protocolo - TEIP -	21

as da Educação		para o trabalho em sala de aula					04 de Maio -	
Ciências da Educação	22	Conferência: Escola, pessoas e relações: Por um olhar tão prudente quanto consequente	1	2	1	Professores	Protocolo - TEIP - 30 de Março	19
Ciências da Educação	23	Conferência: Papéis dos professores numa escola curricularmente inteligente	1	2	1	Professores	Protocolo - TEIP - 11 de Maio -	30
Psicologia-311	24	Curso de Especialização: O Casal e a saúde sexual <sup>nov</sup>	1	270	1	Profissionais de Saúde (Enfermeiros, Médicos e Psicólogos).	24 de Fevereiro de 2011 a 24 de Fevereiro de 2012	18
310	25	Desenvolvimento da imagem pessoal em contextos profissionais <sup>nov</sup>	1	18	1	Licenciados ou Estudantes das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar às suas Licenciaturas na Universidade do Porto, possuidores do nível Superior de Escolaridade. Outros Profissionais, Dirigentes, técnicos superiores, chefias administrativas, técnicos, técnico-profissionais, administrativos, estagiários, entre que procuram o desenvolvimento da sua imagem pessoal	29 e 30 de Abril e 6,7, 20 e 21 de Maio	10

						no contexto profissional.		
<u>140/31</u> <u>1</u>	<b>26</b>	Dificuldades de aprendizagem e Leitura e da Escrita	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	Educadores do Pré-Escolar. Professores do 1º ciclo do Ensino Básico. Professores de Português do 2º Ciclo do Ensino Básico. Professores dos Apoios Educativos. Licenciados pré-bolonha e mestres e pós-bolonha em Psicologia exclusivamente no ramo educacional.	<a href="#">Protocolo - Açores (14 e 15 de Março)</a>	<b>25</b>
<u>140/31</u> <u>1</u>	<b>27</b>	Dificuldades de aprendizagem e Leitura e da Escrita	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	Educadores do Pré-Escolar. Professores do 1º ciclo do Ensino Básico. Professores de Português do 2º Ciclo do Ensino Básico. Professores dos Apoios Educativos. Licenciados pré-bolonha e mestres e pós-bolonha em Psicologia exclusivamente no ramo educacional.	18, 20, 25 e 27 de janeiro e 1 de fevereiro de 2011 e  18, 21, 25, 28 Outubro e 4 de Novembro	<b>39</b>
<a href="#">Ciência</a> <a href="#">s da</a> <a href="#">Educação</a>	<b>28</b>	<a href="#">Educação e tutoria</a>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<a href="#">Professores</a>	<a href="#">Protocolo TEIP - 13 de Janeiro a 25 de Maio</a>	<b>43</b>
<u>140/31</u> <u>1</u>	<b>29</b>	Educação Sexual em Contexto Escolar	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Especificamente Professores dos Ensino Básico e Secundário.	12, 19, 26 de Fevereiro e 05,12,19, 26 de Março e 02 de Abril; 24 de Setembro a 12 de Novembro de 2011	<b>26</b>

Ciências de Educação	30	Educação, Poder e Saber	1	25	1	Professores	Protocolo - TEIP (15 de Março)	10
	31	Estratégias para a Promoção da Composição Escrita no 2º Ciclo	1	30	1		Protocolo	4
Psicologia-311	32	Gestão de Inteligência Emocional	2	50	2	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Formação dirigida a quadros técnicos e a todos os profissionais que devido às suas funções.	17, 18, 24 e 25 de Março e 8, 11, 29 de Março e 01 de Abril  4, 6, 25 e 27 13, 14, 20, 21 de Outubro 5ª e 6ª 19h15 -	26
345	33	Gestão e Concepção da Formação I	1	30	1	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto.	03, 05, 10, 12, 17, 19, 24, 26 e 31 de Março (5ª- 19h15-22h15 Sábado: 9h30-12h30) e 02 de Abril	12
Psicologia-311	34	Gestão Psicossocial de Catástrofe: Curso Prático Avançado <small>nov</small>	1	30	1	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, Ciências da Saúde e Ciências Policiais, entre outras, que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto ou noutras Universidades. Outros profissionais que trabalham em áreas nas quais exista risco de contacto com	8 a 10 de Julho de 2011	22

						perturbações do comportamento a nível individual ou colectivo (ex: Profissionais de Emergência Médica, Bombeiros, Polícias, Psicólogos, Assistentes Sociais, Professores, Técnicos de Autarquias, Prestadores de cuidados e agentes educativos, assistentes operacionais em estabelecimentos de ensino, etc), com ou sem grau superior.		
<b>Psicologia-311</b>	<b>35</b>	Intervenção na Crise, Trauma e Catástrofe em Crianças e Adolescentes	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, Ciências da Saúde e Ciências Policiais, entre outras, que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto ou noutras Universidades. Outros profissionais que trabalham em áreas nas quais exista risco de contacto com perturbações do comportamento a nível individual ou colectivo (ex: Profissionais de Emergência Médica, Bombeiros, Polícias, Psicólogos, Assistentes Sociais, Professores, Técnicos de Autarquias, etc), com ou sem grau superior.	20, 21, 27 e 28 Maio (6 <sup>a</sup> 17-23h e sábados 9-13 e 14-19h)	<b>12</b>
		Intervenção Precoce VII	<b>1</b>	<b>30</b>				<b>23</b>
<b>462</b>	<b>36</b>	Introdução à Análise de Dados com o Programa SPSS - análise univariada e bivariada	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto.	05,12, 19, 26-02-2011, 05, 12, 19, 26-03-2011, 02-04-2011, 09-04-2011	<b>37</b>
<b>Psicologia-311</b>	<b>37</b>	Introdução ao Programa “Brincando com a Matemática”	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	Licenciados e Mestres em Educação de Infância e outros profissionais que desenvolvam o seu trabalho no contexto pré-escolar;	18, 20 e 27 de Outubro e 3,10,17,22,24 e 29	<b>17</b>

							de Novembro	
<u>140/31</u> <u>1</u>	<b>38</b>	Jornadas: Movimentos Sociais e a Educação. Que heranças?	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	Professores	<b>5 de Março</b>	<b>3</b>
<u>- 149</u>	<b>39</b>	“Learning by Design”: Aprendizagem Colaborativa	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	Professores de Quadro de Escola a leccionarem no 3º ciclo do Ensino Básico.	Protocolo - 10 de Janeiro a 02 de Maio	<b>24</b>
<b>140</b>	<b>40</b>	Literacia Emergente	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	Educadores de Infância e outros profissionais (e.g. psicólogos) que exercem funções no âmbito da Educação Pré-escolar.	8 de Junho a 15 de Julho de 2011	<b>10</b>
<b>140</b>	<b>41</b>	Literacia Emergente	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	Educadores de Infância e outros profissionais (e.g. psicólogos) que exercem funções no âmbito da Educação Pré-escolar.	Protocolo (8 de Junho a 15 de Julho de 2011)	<b>10</b>
<b>Psicologia-311</b>	<b>42</b>	Luto - Intervenção Psicológica em Diferentes Contextos	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	Licenciados e estudantes finalistas da área da Psicologia.	2 de Abril a 04 de Junho	<b>10</b>
<u>150</u>	<b>43</b>	O Quadro Interactivo: um recurso pedagógico na sala de aula <sup>nov</sup>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	Educadores de Infância, Professores do Ensino Básico (1º, 2º e 3º ciclo) e Secundário.	Sextas (3 horas) nos dias 28/1; 4/2; 19/2 e Sábados (4 horas) nos dias 22/1; 29/1; 5/2; 25/2	<b>9</b>
<b>Ciênci</b>	<b>44</b>	Oficina de F: A Cidadania	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>		<b>4 de Maio</b>	<b>192</b>

as da Educação-149		Universal: As Acessibilidades						
Psicologia-311	45	Orientação Vocacional: A Exigência de Novas Práticas. Como intervir face ao declínio de expectativas dos cidadãos, às novas formas de (des)emprego e exclusão social, à aprendizagem ao longo da vida e ao desinvestimento na Educação/Formação?	1	39	1	Licenciados/as em Psicologia, Enfermagem, Farmácia e Medicina.	8, 9, 10, 23, 24 e 30 de Setembro e 1, 7, 8, 15 e 22 de Outubro (6 <sup>af</sup> 18h30 e 21h30 e sábados 9h às 13h)	14
	46	O Projetos Curriculares de escola e de turma como instrumentos de Gestão Pedagógica Contextualizada	1	25				23
140/31 1	47	(Per)curso de Educação e Formação de Adultos	1	42	1	Professores, formadores, elementos das equipas técnicas dos Centros Novas Oportunidades, outros agentes educativos e licenciados que pretendam adquirir e/ou ampliar os seus conhecimentos no domínio da educação e formação de adultos.	16 de Março a 7 de Maio de 2011	9
322- Arquivo e documentação	48	Planeamento e Gestão do Espaço em Unidades Documentais	1	15	1	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procurem formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. OUTROS INTERESSADOS: Dirigentes, técnicos superiores, chefias administrativas, técnicos, técnico-profissionais, administrativos, estagiários,	4 de Junho a 2 de Julho	11

						PROFESSORES BIBLIOTECÁRIOS e Profissionais de documentação, POSSUIDORES DO NÍVEL SECUNDÁRIO OU SUPERIOR DE ESCOLARIDADE.		
322- <u>Arquiv</u> <u>o</u> e <u>docume</u> <u>ntação</u>	49	Planeamento e Organização de Unidades Documentais	1	60	1	Dirigentes, técnicos superiores, chefias administrativas, técnicos, técnico-profissionais, administrativos, estagiários, Professores Bibliotecários e Profissionais de documentação, possuidores do nível secundário ou superior de escolaridade. Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto.	Informatização (Tiago - 12h) – 25, 26 de Novembro e 02, 03 de Dezembro Organização de U.D. (Miguel – 15 h) – 09, 10, 15, 16 e 17 de Dezembro Gestão (Vasco - 9h) – 06, 07, 13 de Janeiro Comportamento Organizacional (Vasco – 6h) – 14 e 20 de Janeiro Serviços de referência (Miguel – 6h) – 21 e 27 de Janeiro Marketing (Carla – 6h) – 03 e 04 de Fevereiro	13
346	50	Pós-graduação: Gestão da Qualidade das Respostas Sociais novo	1	270	1	Dirigentes e técnicos de instituições do Terceiro Sector; Auditores; Profissionais interessados nos temas da Gestão da Qualidade e da Intervenção Social.	15 de Setembro (calendarização incompleta)	13



<u>140/31</u> <u>1</u>	51	Pós-graduação: Leitura, Aprendizagem e Integração das Bibliotecas nas Actividades Educativas	1	270	1	Professores dos Ensinos Básicos e Secundário e Educadores de Infância. Bacharéis, Licenciados ou estudantes das áreas das Ciências Sociais e humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar às suas Licenciaturas na Universidade do Porto, possuidores do nível superior de escolaridade. Outros profissionais, dirigentes, técnicos superiores, chefias administrativas, técnicos, técnico-profissionais, administrativos e estagiários.	11 de Fevereiro de 2011 a 17 de Fevereiro de 2012	16
	52	Pós-graduação: Saúde Comunitária	1	270	1			8
<b>Psicologia-311</b>	53	<b>Prevenção, Segurança e primeiros socorros para crianças e adolescentes</b>	1	25	1	Educadores de Infância, Professores do ensino básico e secundário, Auxiliares de acção educativa, Pais e Associações de Pais, e demais intervenientes na comunidade que trabalhem directamente com crianças e adolescentes (com ou sem grau superior) e que necessitam de conhecimentos para prevenir, planear a segurança e prestar primeiros socorros em situações de risco.	11 a 19 de Julho de 2011	8
<u>140/31</u> <u>2</u>	54	Promoção do desenvolvimento da literacia em contextos educativos para crianças dos 3 aos 8 anos de idade	1	30	1	Educadores, professores, psicólogos e outros profissionais ligados à educação.	24 de Março e 21 de Maio de 2011	23

<a href="#">140/312</a>	<b>55</b>	Promoção do desenvolvimento da literacia em contextos educativos para crianças dos 3 aos 8 anos de idade	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	Docentes, investigadores, licenciados, nomeadamente das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Ciências da Educação, Psicologia - entre outras que procuram formação complementar à sua Licenciatura na Universidade do Porto. Finalistas das licenciaturas em Ciências da Educação, Psicologia e Serviço Social. Professores/formadores e profissionais com intervenção nos campos da Educação (escolar e não-escolar), da Psicologia Social, do Serviço Social e da Animação Cultural.	Protocolo - Açores - 28 de Junho a 01 de Julho  Protocolo - Açores - 12 a 16 de Setembro de 2011	<b>26</b>
<a href="#">Psicologia-311</a>	<b>56</b>	Psicologia Criminal	<b>1</b>	25	<b>1</b>	Psicólogos, forças de segurança, assistentes sociais, ciências forenses.	25, 26 - Novembro; 16 e 17 - Dezembro ; 6, 7 e 14 janeiro	20
<a href="#">345</a>	<b>57</b>	Recrutamento e Selecção de Pessoal	<b>1</b>	54	<b>1</b>	Licenciados/as das áreas das Ciências Sociais e Humanas, Psicologia entre outras, nomeadamente Sociologia do Trabalho que procuram complementar às suas Licenciaturas Formação na Universidade do Porto.	14, 16, 21 e 23 , 28 e 31 de Março	43
<a href="#">140/312</a>	<b>58</b>	Teatro transformativo	<b>1</b>	20	<b>1</b>	Psicólogas/os, Sociólogas/os, Animadoras/es Culturais, Profissionais de Saúde e Outros/as Técnicos/as que trabalham com crianças, adolescentes e jovens.	17 de Fevereiro a 07 de Abril	5

<u>345</u>	<b>59</b>	Técnicas de Apresentação ao Público <sup>nov</sup>	<b>1</b>	18	<b>1</b>	Dirigentes, chefias Administrativas, Técnicos Superiores, Técnicos Profissionais, Técnicos e Administrativos. Outros profissionais interessados pela temática.	05, 12, 19 e 25 de Março e 02 de Abril	8
<u>310- Ciências Sociais e do Compo tament o</u>	<b>60</b>	Técnicas de Procura Activa de Emprego e Desenvolvimento Profissional <sup>nov</sup>	<b>1</b>	18	<b>1</b>	Recém graduados na área de Psicologia ou de Ciências da Educação, mas também de outras áreas de formação que pretendam desenvolver competências de procura activa de emprego. Formação dirigida a quadros técnicos e a todos os profissionais que devido às suas funções necessitam desenvolver competências relativas à construção de um projecto profissional.	5, 7, 12 e 14 de Julho	5
<u>140/31 2</u>	<b>61</b>	Tratamento documental: a organização da biblioteca escolar	<b>2</b>	38	<b>2</b>	Professores dos Ensinos Básicos e Secundário e Educadores de Infância. Bacharéis, Licenciados ou estudantes das áreas das Ciências Sociais e humanas, Ciências da Educação, Psicologia, entre outras que procuram formação complementar às suas Licenciaturas na Universidade do Porto, possuidores do nível superior de escolaridade. Outros profissionais, dirigentes, técnicos superiores, chefias administrativas, técnicos, técnico-profissionais, administrativos e estagiários.	24 de Setembro e 01, 08, 15, 22, 28 e 29 de Outubro	27
<u>140/31 1</u>	<b>62</b>	U.S. - Dislexia e Discalculia <sup>nov</sup>	<b>1</b>	30	<b>1</b>	Professores	14 de Fevereiro a 30 de Maio (segundas das 14-16h)	4
	<b>63</b>	Workshop: Aproximação à consciência Corporal	<b>1</b>	16			30 de Abril	11

<a href="#"><u>Estatística - 462</u></a>	64	Workshop - Construção de Questionários Electrónicos	1			Licenciados e estudantes das áreas das Ciências Sociais e Humanas e Ciências da Educação, Psicologia, entre outras. Profissionais de áreas diversas que pretendam utilizar a internet e as novas tecnologias de informação e comunicação como veículo de recolha de dados.	30 de Abril (9-13h e das 14-17h)	
<a href="#"><u>140/311</u></a>	65	Workshop Iniciação à Utilização da Plataforma Moodle	1	4	1	Formadores	29 de Março (17h às 18h30)  01 de Abril (17h30 às 19h)	7
<a href="#"><u>151</u></a>	66	3 Workshops: Organização de Bibliotecas e Promoção da Leitura - 30 Horas -	3	30		Educadores de Infância, Professores do Ensino Básico (1º, 2º e 3º ciclo) e Secundário.	15, 22 e 29 de Janeiro	30
	67	Workshop: Perturbações do sono em idade Pediátrica – Diagnóstico e Intervenção	1	8			Protocolo	17
<b>Total</b>			<b>87</b>	<b>3061</b>				<b>1384</b>

### **Anexo III - Questionário de Avaliação do SEC e da recolha de informação da eficácia da formação do evento formativo**



## **Questionário de Avaliação**

No âmbito da elaboração do relatório do estágio Curricular do Mestrado em Ciências de Educação da aluna finalista Luísa Santos solicitamos a sua colaboração, preenchendo o seguinte questionário. O mesmo tem como objetivo avaliar a eficácia e a satisfação relativamente ao evento formativo realizado. A sua opinião será muito importante e poderá contribuir para uma maior eficácia da gestão da formação. Desde já agradecemos a sua Colaboração.

Leia por favor atentamente as frases e assinale com X a sua opinião segundo a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Nada				Muito

## 1.Avaliação Geral

O meu nível de conhecimento no início da formação era	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

As minhas expectativas a nível da ação de formação foram satisfeitas	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Os temas abordados satisfizeram as minhas expectativas	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Penso que poderei servir-me do conteúdo apreendido na ação de formação no meu local de trabalho	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

No conjunto esta ação de formação/módulo foi para mim do interesse total	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

## 2. Organização da formação

Condições do espaço a nível geral	1	2	3	4	5
-----------------------------------	---	---	---	---	---

Documentação disponibilizada	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

Duração da ação formação/ módulo	1	2	3	4	5
----------------------------------	---	---	---	---	---

## 3. Avaliação do/s formador/es

Empatia com o formador	1	2	3	4	5
------------------------	---	---	---	---	---

Domínio da temática abordada	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

Clareza na exposição e apresentação da temática	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Recursos ou materiais utilizados na acção de formação	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

#### 4. Formando (faça por favor a sua auto-avaliação)

Frequentei todas as sessões	1	2	3	4	5
-----------------------------	---	---	---	---	---

Participei ativamente na ação de formação	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Senti empatia com os outros formandos	1	2	3	4	5
---------------------------------------	---	---	---	---	---

Esta ação de formação foi útil para o meu desenvolvimento pessoal (abriu caminho, troca de saberes, partilha, novos horizontes, novos saberes, ...)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Esta ação de formação foi relevante para o meu desenvolvimento a nível social (a nível das exigências da sociedade)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Os conteúdos da ação de formação foram proveitosos ao exercício da minha função (adquiri uma nova experiência, esclarecimento de dúvidas, aprofundamento de conhecimentos profissionais, aquisição de novos conhecimentos)	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Considero que esta ação de formação pode ser útil na evolução da minha carreira	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Refira o motivo que lhe levou a frequentar a acção de formação:

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Comentários (críticas, Sugestões, temas que gostaria que fossem abordados)

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Obrigada pela sua colaboração



## **Anexo IV- Diário do Bordo**

### **Diário de bordo**

#### **Nota de Terreno - dia 13 de Outubro de 2011**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

No dia 13 de Outubro, por volta das 15:00h, encontrámo-nos na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação e depois dirigimo-nos para a sala de Serviço para a Educação Contínua. Às 15:20 no piso 1 a professora Ariana e eu dirigimo-nos ao SEC. Quando lá chegámos encontrámos a **E** e o **D**. Então, a professora **A** apresentou-me dizendo que era eu a estudante que ia estagiar naquele local. Fui bem recebida pelos coordenadores e outros profissionais que trabalham no local e disseram que não havia problemas.

Depois de algumas considerações fiquei lá para combinarmos detalhes e fazermos o programa da minha estadia naquele local.

Ficou combinado que faria o mesmo horário do supervisor do estágio. Entrar das 10h às 13h e das 14h30 às 19h.

Os dias serão de segunda à sexta-feira e sábado se necessário. Segunda-feira das 14h30 às 19h; terça-feira das 10h às 13h; quarta-feira, quinta-feira e sexta-feira das 10h às 13h e à tarde das 14h30 às 19h.

#### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise de dados**

Uns dos aspetos importantes, que saliento, é que todas as quintas-feiras das 19h15 às 22h15 e sábados das 10h às 13h participo no curso de ação de formação que está a decorrer desde do dia 8 de Outubro de 2011 a 5 de Novembro do ano corrente, tendo como o tema “ Gestão da formação II” destinado a gestores, quadros, técnicos e a todos os profissionais que desejam desenvolver competências na área da gestão de formação, onde atuam.

O mais importante desta primeira observação foi conhecer e observar o trabalho que o Serviço para Educação Contínua tem organizado a nível geral visto que é neste

local que pretendo fazer o estágio e o tema que mais me interessa é trabalhar as questões de **formação em geral e da escrita como uma ferramenta de formação contínua de professores e de outros agentes educativos.**

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 17 e 18 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

#### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise de dados**

Quando se faz ou se participa numa ação de formação é necessária uma avaliação, porque durante as ações de formação existem alguns aspetos que se podem considerar como essenciais, por isso o serviço para a Educação Contínua disponibiliza o questionário de avaliação de ação de formação, tanto dos formandos como dos formadores. É de salientar que em cada exemplar, logo no cabeçalho, aparece o seguinte:

“A opinião do formador sobre a ação em que acabou de participar constitui um olhar que complementa a avaliação dos formandos no que respeita às várias dimensões da ação, permitindo no futuro uma planificação mais cuidada. Por favor, em cada um dos parâmetros, no quadro abaixo, defina as pontuações, de acordo com seu juízo de valor. (formador)

A sua opinião sobre esta ação que terminou é, para nós, muito importante, porque permite ajustamentos de programas e métodos que melhor respondam às necessidades e interesses de participantes futuros. Por favor, em cada um dos parâmetros, no quadro abaixo, defina as pontuações, de acordo com seu juízo de valor. (formandos)

Estes dois dias foram dedicados ao registo, no computador, dos questionários de avaliação da ação de formação. Estas avaliações foram feitas tanto com formandos como com formadores. Ao fazer o registo destas avaliações foram surgindo algumas questões e uma delas é: será que esta maneira de fazer avaliação é viável? Havia espaços em que se devia escrever a opinião, críticas e outras sugestões. Nestes espaços verifiquei que eram poucos os que as preenchiam. E porque será?

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 19 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Neste dia dediquei-me a passar os certificados das formações que terminaram. Um dos incidentes foi devido à má formatação dos documentos: ficaram mal impressos. Neste sentido, é através do erro que se aprende melhor. Ao longo deste trabalho notei que a maior parte dos formandos são mulheres, até que verifiquei que apenas eram formandas. Estes mesmos certificados deveriam ser enviados por correio e neste momento estive a colocar o endereço nos envelopes.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Quando se passam os certificados deve-se ter muita atenção, porque existem três tipos de certificados que são: Certificado Modelo, Certificado CCPFC (o curso está acreditado e registado no Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua com o n.º. CCPFC/ACC -66690/11) e Certificado de CCPF PROFS que é para professores como por exemplo:

“está acreditado pela Universidade do Porto e pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua com o n.º de registo CCPFC/ACC-63387/10. Mais se certifica que, para efeitos previstos no artigo 5º, do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente ação releva para efeitos de progressão em carreira de Educadores de Infância, Professores dos Ensinos Básico e Secundário” (SEC).

No entanto, é de salientar que um dos aspetos que verifiquei ao passar os certificados é que a maior parte dos formandos são mulheres e até havia cursos em que eram somente mulheres. Mas também penso que tem a ver com o tipo de curso...

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 20 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Na manhã deste dia dediquei-me, novamente, a passar os certificados, mas antes tive de lançar as notas dos formandos nas respectivas fichas e de seguida passei os certificados.

E à tarde deste dia houve reunião no SEC, com o coordenador e os técnicos que operam nesta instituição. Tive a oportunidade de participar nesta reunião, embora a finalizar, mas valeu a pena...nesta reunião apercebi-me do que o SEC, espera do meu contributo a todos os níveis...

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 21 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Hoje, o início do trabalho foi diferente. Em primeiro lugar tive a oportunidade de conhecer uma outra sala de arrumações dos arquivos, dos anos anteriores. Seguidamente regressámos ao SEC e continuei a passar os certificados.

Além disso consultei o relatório de atividades do ano 2011, visto que ficou combinado na última reunião que a SEC precisaria da minha colaboração para a realização do relatório do plano de atividades deste ano e outros trabalhos.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 24 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Na manhã deste dia dediquei-me a fazer o levantamento de alguns dados de alunos que frequentaram o curso de Educação e formação de Adultos nos anos anteriores.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Este levantamento de dados tem a finalidade de iniciar uma nova base de dados e de enviar as informações para os respectivos formandos de modo a abranger a toda gente. Desta forma, numa primeira fase abrangerá alguns cursos e mais tarde serão os outros.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 25 e 26 de Outubro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dois dias para além de dar continuidade no trabalho do dia anterior, dediquei-me a passar alguns certificados e a registar no computador os questionários de avaliação da ação de formação. Estas avaliações foram feitas, tanto com os formandos como com os formadores.

Além disso, dediquei-me a imprimir alguns certificados, e a fazer levantamentos de alguns nomes de formandos que frequentaram alguns cursos tais como: Educação e formação de adultos, Orientação vocacional... que serão importantes para divulgar aos mesmos formandos, pois interessa mais ao desta área, embora frequentem um grande número de formandos das outras áreas.

## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

É importante salientar que todas as semanas nos reunimos com o coordenador do serviço para avaliar a semana e pôr em comum aquilo que o serviço pretende, o que falta, algumas informações, o que não está a correr bem, etc.

### **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 27, 28 e 31 de Outubro de 2011**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Nestes dias dediquei-me a passar os certificados das formações que terminaram. Além disso fiz o levantamento de alguns emails das escolas para depois poder fazer anúncios das formações que a SEC publica e também é uma forma de dar a conhecer e atrair mais formandos para esta instituição.

### **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia 2 de Novembro de 2011**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Este dia foi diferente dos outros. Dediquei-me a fazer a lista de alguns formandos que terminaram o curso de Oficina de Intervenção Precoce.

## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Ao longo deste trabalho encontrei algumas dificuldades. Havia formandos que na sua ficha de inscrição se encontravam com dados em falta, como por exemplo: o nº de cartão de cidadão em falta ou do Bilhete de Identidade. Depois dos dados colocados, com esses em falta, era difícil guardar e gravar, pois o sistema não aceitava dados incompletos.

E como resolver esta situação? Tive que procurar completar, o melhor possível.

## Diário de bordo

Nota de Terreno - dia 3 e 4 de Novembro de 2011

### Serviço para a Educação Contínua

Hoje, em primeiro lugar terminei de passar os endereços nos envelopes para enviar aos Agrupamentos de escolas de modo a fazerem chegar a informação a outras escolas, dos cursos que o SEC organiza. As cartas são dirigidas aos diretores das escolas de modo a fazerem chegar as informações a todos os professores.

O convite enviado diz o seguinte: “ a oferta de formação da SEC faz parte de diversos cursos creditados pelo Conselho Científico Pedagógico da formação contínua para a progressão na carreira docente de educadores de infância, professores do primeiro e segundo ciclo e secundário”. Sendo assim, estas ações de formação são essencialmente para apoiar e dar competências pedagógicas e práticas científicas a docentes das diversas áreas de conhecimento no grau de ensino. É de salientar que, para além das cartas, foram também colocadas os cartazes com informações sobre os respectivos cursos, que o Serviço oferece.

### Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados

Todos os anos o Serviço para Educação Contínua faz um relatório anual das atividades. Por isso, além do trabalho que me propuseram fazer, dediquei-me a fazer o levantamento de cursos que decorreram durante este ano, número de formandos selecionados e carga horária, para a realização do relatório anual. Neste levantamento dos cursos notei que o SEC organiza muitos cursos, mas havia cursos que por falta de formandos foram cancelados e adiados para uma outra altura. Um aspeto interessante a salientar é o interesse que os formandos têm em participar nos cursos, porque uma das formandas desejava participar no curso de “saúde comunitária”, e por não haver formandos suficientes de modo a formar uma turma, o curso foi adiado. Mas a formanda tem muito interesse que o curso se realize. Veio ao SEC pedir alguns cartazes e cartas para entregar nos centros de saúde e disse que ia incentivar as suas colegas a virem participar no curso.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 7 e 8 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dias, dediquei-me, em primeiro lugar, a terminar o levantamento dos números dos formandos que frequentaram os vários cursos oferecidos pelo SEC e o número de horas ministradas durante este ano. Depois, deste trabalho, fiz o levantamento do endereço eletrónico dos infantários. Estes emails tinham por fim dar a conhecer aos educadores os tipos de formação publicados para este mês. Para além desta atividade fiz o lançamento das notas do curso que terminou e comecei a passar os certificados....

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 9 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Em primeiro lugar terminei os certificados e imprimi-os. Seguidamente, dediquei-me a outras atividades tais como: procurar os contactos das câmaras municipais do distrito do Porto de modo a encontrar os contactos dos recursos humanos. Estes endereços servirão para enviar informações aos recursos humanos sobre as ações de formação que o SEC oferece, mais concretamente, na área dos Recursos humanos.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Por volta das 16h30 tivemos a reunião mensal. Estas reuniões mensais têm por objetivo fazer o balanço das atividades realizadas, ou seja, partilhar as situações do trabalho, desde as ações de formação até à parte administrativa.



## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 10 e 11 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Para além da divulgação, dos cursos de formação que o SEC faz, através dos cartazes que coloca na vitrina da Faculdade e também através dos contactos eletrónicos dos formandos inscritos na base de dados, embora através desta divulgação apareçam formandos, nestes dias tenho feito o levantamento dos endereços de Câmaras municipais na página de cada entidade e coloco na base de dados de modo a enviar mensagens para dar a conhecer os cursos que o SEC oferece, e é uma das formas de fazer chegar a mensagem aos respectivos destinatários. Enviando as mensagens pela base de dados, por um lado é bom e dá a conhecer os cursos existentes no SEC e que se vão realizar, mas por outro lado corre-se o risco de divulgar cursos que não sejam úteis a todos os destinatários, mas somente para alguns.

Neste âmbito, estive a colocar nos envelopes os cartazes com a divulgação de alguns cursos que iniciarão nos próximos meses. Estes eram destinados a serem enviados pelo correio para os agrupamentos escolares.

Além desta atividade, tive de passar os certificados do curso que terminou “Coaching e Liderança...para poder enviar aos formandos, por correio.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Um dos aspetos importantes a salientar é que não se devem passar os certificados para os formandos que não tenham as propinas regularizadas...

Um outro aspeto a salientar é a forma como se trabalha ou se cria alguma dinâmica na forma do trabalho. É preciso ter em conta e estar com muita atenção. Pensamos sempre no que fazemos, mas quem está de fora ou longe do trabalho não se dá conta. Mas felizmente dá-se conta. Como por exemplo: há dias tive de passar alguns certificados dos cursos que foram realizados através de protocolos. Estes formandos não se encontravam inscritos na base de dados. Quando isso acontece é necessário que sejam inscritos de modo a que possam obter os respectivos certificados. Para isso, deve-

se inserir o curso na base de dados. Ao criá-lo existem espaços que se devem preencher e alguns foram preenchidos com dados incorretos e depois inscrevem-se os respectivos formandos. A partir do momento em que o curso esteja criado, este encontra-se disponível na página, com dados incorretos, o que não deve acontecer.

Assim, é necessário ter atenção de modo a que o curso não fique disponível, pois ele contém informações incorretas....

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 14 e 15 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Para além do que tenho vindo a fazer, hoje tive a oportunidade de preparar as pastas dos formandos que iriam iniciar o curso de “Recrutamento e Seleção Pessoal”. Na pasta tinha que colocar uma caneta, uma pequena folha com a dobra ao meio, que num lado tinha o nome do curso e no outro lado o espaço para o formando escrever o seu nome. Esta folha servia para a identificação do formando, na sala de formação e folhas de A4 dobradas em forma de um caderno para fazerem as suas anotações.

Estes diferentes materiais tornam a ação de formação mais animada, porque é adequado cada formando conhecer o nome do seu colega e é útil para que no primeiro dia ele possa fazer algumas anotações e também proporcionar o maior conforto e desejar as boas vindas aos formandos.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 16 e 17 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dias, foram dedicados a inserir os contactos dos jardins-de-infância na base de dados.

## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Para que servem os contactos? Estes servirão para a divulgação de alguns cursos direcionados à respectiva área. Neste sentido serão úteis e facilitarão o SEC a divulgação dos cursos de modo a não divulgarem a várias pessoas mas, sim, somente aos da sua área. Houve a reunião semanal com o Coordenador. Esta reunião serviu para avaliar como correu a semana e acertar ou combinar o preço ou o valor a atribuir a cada formador tendo em conta o número de formandos participantes e também à preparação da sala que terá computador. Para além desta atividade, estive a fazer a inscrição dos formandos que irão participar no curso que se irá iniciar brevemente. Este curso terá um protocolo em Coimbra.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 18 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

A formação contínua é um dos aspetos importantes que se verifica no nosso quotidiano. As pessoas que já se encontram formadas em diversas áreas não se preocupam apenas em estar no mundo do trabalho mas sim preocupam-se em encontrar espaços que “ofereçam” as ações de formação.

## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

O SEC faz as publicações das ações de formação que irão decorrer em cada mês. Cada ação de formação publicada possui uma calendarização. Neste sentido, estas ações são publicadas no site e encontram-se disponíveis ao público em geral. Por isso, é necessário que os membros do SEC atualizem a página colocando as novas informações de modo a atrair os seus visitantes.

Estas ações de formação ou cursos disponíveis possibilitam a cada visitante fazer a sua inscrição se pretenderem fazer o curso. Neste âmbito, há ações ou cursos de formação que embora estejam publicadas na página, são realizadas através de

protocolos do SEC. Estes deslocam-se aos estabelecimentos para “transmitir” ou “dar” a formação. Como, por exemplo, hoje, estive a colocar ou a inscrever alguns formandos na base de dados e ao mesmo tempo fiz a inscrição para um curso de formação (Promoção do desenvolvimento da literacia em contextos educativos para crianças dos 3 aos 8 anos de idade) que irá decorrer nos próximos dias (12 a 16 de Novembro do ano corrente) nos Açores. As inscrições que são feitas aos formandos, são as que não se encontram inscritos na base de dados, facilitam o trabalho no final do curso, porque será necessário passar o certificado. Os certificados já se encontram na respetiva página do curso.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 21,22 e 23 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Durante estes dias, no primeiro momento dediquei-me a inserir os endereços de correios eletrónicos na base de dados do SEC, das escolas secundárias do distrito do Porto, Braga e Aveiro. Estes contactos têm como finalidade: dar a conhecer aos professores os tipos de cursos que o SEC oferece, principalmente os curso que são direcionados à carreira docente.

É de salientar que no dia 23 do mês corrente foi-me proposto coordenar o curso de “ A Assertividade e a Gestão de Conflitos”. No entanto, para tomar esta responsabilidade tive que enviar o cronograma por correio eletrónico a todos os interessados pedindo-lhes a confirmação da presença.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Para coordenar um curso deve-se ter em conta uma certa responsabilidade, como por exemplo:

- ❖ Duas semanas antes do início do curso devem-se efetuar chamadas para confirmar a presença dos formandos;

- ❖ Os formandos ao longo das suas inscrições, por via online, devem efetuar o pagamento da sua inscrição, e para isso são enviados o NIB e o comprovativo do mesmo.
- ❖ A pessoa responsável que coordena o curso envia a mensagem da seleção. A seleção é feita tendo em conta o número de formandos a frequentar o curso. Portanto, se o número for superior ao que se pretende temos que ter em conta o curriculum vitae de cada formando. Assim, a seleção será feita com os respectivos formadores.
- ❖ Às vezes há formandos que fazem as suas inscrições e efetuam o pagamento. Passado o momento já não querem ou não podem frequentar o curso, ou seja, desistem. Para estes casos são devolvidas a taxa de inscrição e a primeira prestação no caso de já ter sido efetuado o pagamento.
- ❖ O responsável que coordena o curso deve ser organizado: deve criar uma pasta para arquivos de recibos, informações úteis, etc.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 25 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

O trabalho deste dia foi, essencialmente, pesquisar na internet na página do ministério de Educação os endereços das escolas secundárias e do 3º ciclo do ensino primário. Estes endereços eram necessários para inserir na base de dados de modo a enviar informações dos cursos que irão decorrer.

Além disso dediquei-me a passar os certificados do curso que terminou há pouco.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno dia 28,29,30 de Novembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dias foram dedicados a passar os certificados dos cursos que já terminaram e colocar nos envelopes a cópia de devolução da taxa de inscrição da primeira prestação, para enviar por correio aos formandos que desistiram do curso.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno dia 2 de Dezembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

O dia de hoje foi muito especial. Dediquei-me a efetuar as chamadas para alguns formandos que não efetuaram o pagamento da prestação dos cursos que estão a frequentar e também de cursos que já terminaram.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Um dos constrangimentos que encontrei ao fazer esta atividade foi o de contactar alguns dos formandos que diziam que não tinham tempo de falar que ligasse a outra hora, e a outros, que já tinham sido contactados por correio eletrónico e se tinham esquecido agradeciam dizendo que regularizariam a suas situações.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 5 de Dezembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Este dia foi dedicado a passar os certificados dos cursos que já terminaram, nomeadamente o curso de “Desenvolvimento de imagem pessoal em contextos

profissionais”; “Avaliação Psicológica no âmbito dos Procedimentos Concursais”; e Pós- graduação “Leitura, Aprendizagem e Integração das Bibliotecas nas Atividades Educativas” e colocá-los nos envelopes de modo a enviá-los aos respectivos destinatários. Também me dediquei a colocar nos envelopes a cópia da devolução da taxa de inscrição e a primeira prestação para enviar por correio aos formandos que desistiram do curso.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 6 e 7 de Dezembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação do trabalho realizado no dia anterior e envio do correio eletrónico para os formandos que vão frequentar o curso de “A Assertividade e a Gestão de Conflito”. Quando os formandos fazem as inscrições por via on-line esperam uma mensagem do Serviço para a Educação Contínua, como por exemplo:

Ex.mos(as) Senhores(as) participantes inscritos para frequentar o curso de A Assertividade e a Gestão de Conflitos

Vem o Serviço para a Educação Contínua agradecer o interesse nesta ação de formação e informar que ficaram selecionados para virem frequentar o curso supracitado, com início no dia 12 de Dezembro às 18H30, nas instalações da FPCE.UP.

Enviamos, em anexo, a calendarização do curso, sendo que a informação da sala onde irá decorrer a formação será divulgada por sms e/ou mail brevemente, até Segunda - feira (inclusive)

Aproveitamos a oportunidade para solicitar, apenas a quem ainda não o fez, a regularização da 1ª prestação de propina, no valor de 70€, para o seguinte NIB: 0781 0112 0112 0012 0672 6 (conta FPCEUP). Se entenderem ser mais conveniente, podem regularizar a propina por inteiro, desde já, no valor de 140€.

Solicitamos esta regularização até 10/12, Sábado.

Caso prefiram, a regularização pode ser feita nas nossas instalações - o SEC está aberto até às 18H45 durante a semana e Sábados de manhã (10H00-12H30).

Muito importante:

Após efectuar a operação bancária, devem enviar-nos um e-mail para [dcosta@fpce.up.pt](mailto:dcosta@fpce.up.pt) ou [sec@fpce.up.pt](mailto:sec@fpce.up.pt) com os seguintes dados:

Nome Completo dos Titulares da Conta:

NIB (Origem da Transferência):

Informem-nos, por favor, da acusação e receção deste e-mail e, sobretudo, validem ou não a vossa participação no curso.

PS: Os recibos relativos a pagamentos serão sempre emitidos em nome do(a) formando(a), salvo pedido em contrário efetuado em devido tempo - até ao dia seguinte da transferência bancária, via email ou telefone.

Caso necessitem de alguma informação adicional mais específica, não hesitem em contactar-nos.

Além disto, dediquei-me a passar alguns certificados dos cursos que terminaram...

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 9 e 12 de Dezembro de 2011**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Nestes dias, para além de passar os certificados dos cursos já concluídos, tive também de colocar na base de dados as avaliações das ações de formação. O SEC avalia as ações de formação através de um questionário, que os formadores solicitam, no final de cada ação de formação, aos formandos o seu preenchimento.

O questionário contém 26 itens e foram-lhe adicionados mais 3 itens sendo organizado em três secções: na primeira secção encontram-se questões relacionadas com o grau de satisfação com os conteúdos, métodos, formador, organização e apreciação global da ação de formação; na segunda há três questões de resposta livre e a terceira abarca questões de caracterização dos inquiridos tanto a nível interno como externo à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, a sua categoria profissional e como obteve conhecimento das ações de formação. O inquirido é convidado a declarar o seu grau de satisfação através de uma “Escala de Likert” de 5 pontos, variando de 1 a 5, sendo atribuído ao valor 1 “nada satisfeito”. O



instrumento abrange o objetivo do estudo, a que curso se refere e o nome do organismo responsável (FPCEUP) e dá garantia do anonimato das respostas.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 13, 14, 15 e 16 de Dezembro de 2011**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Os quatro dias foram dedicados a passar os certificados e a colocá-los nos envelopes bem como colocar os respectivos endereços para enviá-los aos destinatários. Eram cerca de 57 certificados para enviar naquele dia para além dos que já tinham sido feitos e enviados nos outros dias.

#### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

No início do estágio encontrava-se ausente a responsável do SEC. Nesses dias, foi mais ou menos durante um mês, que eu fazia os trabalhos na secretária da responsável. Quando se aproximou o dia da sua apresentação, no sector do trabalho, tive que sair da secretária dela passar para outra e adaptar outra mesa ao lado, embora pouco confortável; teve que ser assim.

“Luísa, a responsável está prestes a chegar e, por isso tens que sair deste lugar para te adaptares à nova mesa...não achas”? Compreendo e aceito com facilidade a troca do espaço embora ficando a trabalhar de costas para a porta e para os colegas. Não via quem entrasse e se quisesse ver a entrada devia torcer o pescoço o que era cansativo...Bem, tinha mesmo que ser assim... e ninguém achou simpático, porém era o único jeito, e o único espaço que havia ... até que sugeriram que se quisesse passar a trabalhar com o portátil, na mesa redonda, teria acesso à internet. Bom, parecia-me estar a incomodar e a ser muito especial...mas enfim.

Passado um mês comecei a sentir-me em casa: perguntam-me coisas, ganho uma certa confiança; encarregam-me de fazer certos trabalhos sozinha sem o devido “controle”; já faço alguns recados tais como: telefonemas, certificados para assinar, ir buscar o material necessário noutra sector...sinto-me segura e em casa.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 19 de Dezembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Neste dia, logo que cheguei, o meu supervisor disse-me – Hoje, Luísa, vai fazer a publicação das formações para o ano 2012.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Pensei para comigo, que publicações serão estas? O que é isto? Bem, ao sentar-me liguei imediatamente o computador e deram-me o exemplar do ano anterior. Através dele comecei a trabalhar no programa Publisher. Um programa em que nunca havia trabalhado. Fiz a experiência e valeu a pena embora fosse um trabalho que envolvia uma maior concentração e era um pouco mais trabalhoso mas, no entanto, valeu a pena tê-lo feito porque aprendi muito.

É de salientar que nas publicações são divulgadas todas as ações de formação que vão decorrer durante o ano com as respectivas datas, a carga horária, os Responsáveis Científicos e os respectivos formadores.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 20 e 21 de Dezembro de 2011**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Nestes dias, dediquei-me a fazer o mesmo trabalho: o das publicações das formações para o ano 2012. Após o término continuei a imprimir os Certificados.

## Diário de bordo

Nota de Terreno dia 22, 27 e 28 de Dezembro de 2011

### Serviço para a Educação Contínua

Dediquei-me a imprimir os certificados e a transcrever para a base de dados as avaliações dos formandos dos cursos que já terminaram.

### Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados

«A avaliação é uma forma de investigação social aplicada, sistemática, planificada, dirigida e encaminhada para identificar, obter e proporcionar de maneira válida e fiável dados e informação suficiente e relevante para apoiar um juízo acerca do mérito e valor das diferentes componentes de um programa (...)» (Aguillar & Ander-Egg, 1992: 18 *cit. in* Monteiro, 2000:139).

Na avaliação de um projeto é necessário: i) analisar de forma precisa a situação; ii) adquirir a certeza de quais são os objetivos do projeto; iii) saber onde podemos recolher os dados necessários; iv) optar por um «modelo» de avaliação apropriada à situação; v) esboçar o design da avaliação; vi) escolher e construir os instrumentos necessários; vii) avançar para o trabalho de campo; viii) interpretar os resultados obtidos; e ix) divulgar os resultados da forma prevista (Retirado do power point de apresentação do texto de Freitas, 2007).

O conceito de avaliação é visto como um termo alargado, que pode ser aplicado em diferentes realidades, desde o mundo do trabalho à educação e à saúde. No campo particular da investigação e implementação de programas, adota um forte elemento prático que está relacionado com a apreciação dos resultados face aos objetivos de resolução de problemas.

Os principais objetivos da avaliação, segundo Monteiro (2000:139), são: i) estabelecer o grau de pertinência, idoneidade e eficácia e eficiência do programa em causa; ii) determinar as razões dos êxitos e fracassos; iii) facilitar os processos de decisão com vista a melhorar e/ou modificar o programa; e iv) recensar outras consequências ou efeitos imprevistos.

Os seus princípios orientadores são vários, mas apenas vamos referir alguns: i) privilegiar a exploração de dados qualitativos; ii) questionar o sentido da ação; iii) a avaliação é um trabalho de imaginação; iv) a avaliação é permanente e interna ao programa; e v) o dispositivo de avaliação é essencialmente democrático (Monteiro, 2000:140).

Há diversos tipos de avaliação, sendo que para o presente projeto apenas duas serão referenciadas: a auto-avaliação e a hetero-avaliação. Desta forma, «a auto-avaliação é uma reflexão organizada no seio da equipa que anima uma ação de integração económica e social, para melhorar a sua eficácia. Esta reflexão funda-se normalmente sobre a comparação periódica das realizações e das previsões, dos resultados aos objetivos» (Girardot, 1992:3 *cit. in* Monteiro, 2000:145). A sua dinâmica é caracterizada pela reflexão, na medida em que implica que os sujeitos ao se auto-avaliar, reflitam sobre os seus próprios atos.

A hetero-avaliação sucede quando a avaliação «é levada a cabo por pessoas que não participam diretamente na atividade avaliada, realizada por pessoas com competência técnica e científica, reforçando uma capacidade de visão globalizante do programa e de ação» (Monteiro, 2000:141).

No entanto, o SEC avalia as ações de formação através de um questionário que os formadores pedem, no final de cada ação de formação, aos formandos para preencher. Estas avaliações que são feitas após as formações não fogem das perspectivas destes autores como por exemplo: os questionários que são preenchidos contêm 26 itens distribuídas em secções: a primeira secção está relacionada com a satisfação do conteúdo, métodos, formador/a, organização, avaliação global. Neste sentido o inquerido expõe o seu grau de satisfação através de uma escala de 1 a 5. Sendo o valor 1 “ nada satisfeito” e o valor 5 “ muito satisfeito”. A segunda secção com 3 questões de resposta livre e, por último, a terceira que inclui diversas questões “ se é estudante ou antigo aluno da FPCEUP, a categoria profissional e como obteve conhecimento desta ação de formação.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 02 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Nesta tarde, em primeiro lugar, tive uma conversa com o supervisor do estágio acerca do mesmo no que dizia respeito ao número de horas necessárias a fazer. A preocupação é de não correr o risco de fazer horas a mais.

No entanto, olhando para o plano ou o cronograma do estágio verifiquei que apenas falta cumprir o último objetivo. Este objetivo só se poderá cumprir com a presença do orientador....

Depois desta conversa com o supervisor do estágio, dediquei-me a escrever os endereços nos envelopes para colocar os recibos de alguns formandos que pagaram os cursos de formação.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 04 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Na manhã deste dia dediquei-me a inserir os questionários na base de dados do curso que havia terminado.

No princípio da tarde, por volta das 14h30 tivemos uma reunião com o coordenador do SEC, como é de costume todas as quartas feiras. Estas reuniões servem para dar a conhecer ao coordenador o que acontece, ou seja é um espaço de encontro de partilha sobre a vida do SEC.

## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Um dos aspetos importantes focado pelo coordenador foi o de saber o tempo que faltava porque estou a fazer um ótimo trabalho e pede o favor e peço de fazer um trabalho sobre o SEC, ou seja, sobre aquilo o que acho do SEC.

Um dos aspetos importantes observados no SEC é o do trabalho cooperativo, porque não se deixa apenas uma pessoa sobrecarregada por tarefas. As tarefas são-nos distribuídas de forma uniformizada partilhando as dificuldades, as alegrias e a ajuda.

### **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 05 e 06 de Janeiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dias foram dedicados aos lançamentos das notas, dos cursos já terminados, na base de dados. Antigamente os cursos terminavam e não se colocavam as notas na base de dados. Comecei pelo ano 2011. Nesse ano não havia muitos cursos em falta ou seja, um ou outro podia ficar esquecido visto que não eram registados, constantemente. Mas a partir de momento comecei a trabalhar no plano de formação de 2010, havia bastantes pois, na altura, não se fazia o registo sistemático porque os técnicos ainda não tinham sido autorizados.

### **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 09 e 10 de Janeiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Por volta das 14h30 cheguei ao SEC. Ao sentar-me pensando que havia de dar continuidade ao trabalho do dia anterior, de fazer o levantamento dos cursos já realizados no ano 2010, vendo se já se encontram as notas colocadas na base de dados.

Mas não aconteceu. Tive que pegar nos certificados já impressos de modo a separá-los por turmas para mais facilmente chegar aos respectivos destinatários.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 11 de Janeiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

No dia de hoje, dediquei-me a verificar os cursos que se encontravam na base de dados se estavam lançadas as notas. Estive a verificar no plano de formação de 2010.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 12 e 13 de Janeiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Para não me agarrar somente a uma única atividade, propuseram-me fazer uma lista dos cursos que se encontram na pasta de arquivos dos anos anteriores. O trabalho consistia em fazer o levantamento de todos os cursos que se encontram no arquivo de modo a colocá-los no mapa.

#### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Um dos aspetos que se contempla no mapa é a acreditação pela Universidade do Porto, para além dos outros aspetos.

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 16, 17 e 18 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Estes dias foram aproveitados para verificar as pastas de arquivos dos anos anteriores. O trabalho consiste em verificar se os cursos realizados estavam ou não acreditados pela Universidade do Porto e quantos ETCS tinha sido atribuídos a cada curso e a data da sua creditação....

## Diário de bordo

**Nota de Terreno - dia 19, 20, 23,24 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação da mesma tarefa. A tarefa, como já referi anteriormente, consistia em pegar nas pastas de arquivos dos anos 2007, 2008, 2009 em diante. O trabalho consistia em verificar os cursos que se encontravam nas pastas se estão ou não acreditadas pela Universidade do Porto e registar a data da acreditação e qual o número dos ECTS.

#### **Exemplo do formulário para a criação de um curso.**

Proposta de criação, Acreditação interna e Creditação dos cursos de Formação na Área de Educação Contínua.

- ✓ Unidade Orgânica.....
- ✓ Nome do Curso.....
- ✓ Área Científica.....
- ✓ Tipo do Curso (livre, formação contínua, Especialização, estudos avançados).
- ✓ Duração normal do curso (horas totais atribuídas, de contacto e estudo normal)
- ✓ Motivos justificados da Criação do Curso



- ✓ Integração nos objetivos da Universidade do Porto
- ✓ Calendarização: data do início; data de fim
- ✓ Destinatários
- ✓ A comprovação da existência dos recursos humanos e materiais necessários e da auto-sustentabilidade do curso (professores, coordenadores, logísticos. No caso dos professores é importante indicar categoria, área de especialização e experiência relevante na área.
- ✓ Plano de estudo e modo do funcionamento
- ✓ Metodologia do ensino e avaliação
- ✓ Total dos ECTS e explicitação do seu cálculo
- ✓ Proposta de números de formandos, de propinas
- ✓ Aprovação do Conselho Científico vs Conselho Diretivo

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Após preenchida a proposta, em anexo são enviadas as fichas curriculares do docente. Esta ficha é constituída por Nome, Instituição, Regime de tempo, Formação académica, Investigação relevante e Experiência profissional relevante.

É importante salientar este trabalho de verificar os cursos que se encontram no arquivo de modo a ter tudo organizado e atualizado. É grato para a minha aprendizagem, mas é cansativo e requer muita paciência e muita atenção. No princípio da tarefa parecia-me que não estava a fazer nada até me apetecia dizer que não conseguiria fazê-lo...mas com a palavra amiga do supervisor, de vez quando, e pela minha concentração e silêncio perguntava-me.... “Então Luísa como vai isso? É uma seca não é?” Mas tem de ser... falta muito? Em que ano estás...?

### **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 25 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Todas as semanas temos reunião semanal que é orientada pelo coordenador e os participantes são apenas os colaboradores do SEC. Estas reuniões ocorrem no período

laboral. Além desta também se faz a reunião a mensal. Pelas 14h30 como habitualmente, sendo quarta-feira, tivemos a reunião. Esta reunião é mensal e teve por objetivo preparar a reunião do próximo dia 1 de Fevereiro. Neste encontro, reunir-se-á apenas o corpo do Conselho Científico do Serviço para a Educação Contínua.

Esta comissão é constituído por: Diretor da Faculdade, Presidente do Conselho Científico da Faculdade; Presidente do Conselho Pedagógico da Faculdade; Presidente da Subunidade Orgânica de Psicologia e das Ciências da Educação; o Coordenador e a Vice- coordenadora do SEC da Faculdade. Este tipo de encontro serve não só para dar a conhecer as atividades do SEC, os dilemas, os sucessos, mas também para verem as propostas das ações de formação de forma a poderem ser acreditadas pela comissão científica.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia 26 e 27 de Janeiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Cheguei por volta das 14h30 e continuei a fazer a mesma atividade: verificar acreditação dos cursos. Um dos aspetos importantes que vi e ouvi acerca das inscrições nos cursos.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Dos cursos publicados acha-se interessante o “Coaching” em que normalmente se inscreve o maior número de formandos após a sua divulgação. Este é um curso destinado aos psicólogos, mas verifica-se atualmente um maior número de inscritos de outras áreas tais como: Farmácia, Engenharia, ... não são somente estes cursos. Podemos observar outros tais como: Aprendizagem Criativa, Entrevistas, Planeamento e Organização de Unidades Documentais e outros.

Um outro ponto importante do Serviço para a Educação Contínua é o da marcação das reuniões mensais. Antes da marcação de uma data para as reuniões

mensais o SEC procura, em primeiro lugar, saber a disponibilidade de cada membro que participará na respetiva reunião de modo a ser uma data acessível a todos.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 30 e 31 de Janeiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação da mesma tarefa que tenho vindo a fazer nestes últimos dias: tirar os dados dos cursos do ano 2009/2010. As dificuldades são sempre as mesmas, como seja, encontrar os dados incompletos dificultando assim a realização do trabalho mais rápido.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 1 de Fevereiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Por volta das 14h30, como costuma ser todas as semanas, tivemos reunião. Um dos assuntos debatidos na reunião foi a forma com são divulgados os cursos. Por exemplo, quando olhamos para os cartazes aparecem no canto a palavra “taxa”. Segundo algumas sugestões poderá constar o valor da inscrição em vez da palavra “taxa”.

Um outro aspeto é que o SEC pensa fazer o levantamento das necessidades formativas.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia - 2 e 3 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação do trabalho que tenho vindo a fazer. Hoje, estava a verificar os cursos que estão acreditados pela Universidade do Porto. Depois destes dias consecutivos e trabalhosos terminei o trabalho.

### **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Foi um trabalho grato que precisava de muita paciência mas dele tive proveito. Tive a oportunidade de verificar os cursos desde o ano 2007 à 2011.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia 6 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Encontro com a orientadora e marcação da entrevista semi-estruturada com o coordenador do SEC e o diretor do FPCEUP.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia 7 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Realização da entrevista com o Diretor da FPCEUP que ocorreu no próprio gabinete do Diretor com num ambiente calmo. Respondeu a todas as questões colocadas. Sendo uma entrevista semi-estruturada não foi necessário colocar todas as

questões, pois ao longo do seu discurso ia respondendo às restantes questões, mas numas, noutra parte tive que intervir.

## **Metodologia**

A partir da determinação do tema, do objeto de estudo e da problemática, realizei diversas observações participantes que me permitiram elaborar notas de terreno que serviram de base para a análise de dados.

A partir da observação participante tentei perceber a organização e o funcionamento do espaço, bem como, os fatores que estão na base desta organização.

Com a intenção de obter informações mais consistente acerca do tema, optei por ter, como uma outra técnica de recolha de dados, a entrevista semi-directiva. A escolha desta tipologia, deve-se ao facto do guião elaborado permitir ao entrevistado alguma liberdade para desenvolver as respostas de acordo com aquilo que considera ser mais pertinente, explorando, de uma forma flexível e aprofundado, os aspetos que considere mais relevantes.

Após a realização da entrevista fui ao local do estágio continuando a fazer a mesma tarefa que tenho vindo a fazer nestes últimos dias.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno dia 8 de Fevereiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Pelas 14h30 como costuma ser todas as semanas ocorreu reunião semanal. A reunião como sempre tinha como tema principal explicar como vai correndo o trabalho tanto a nível da responsabilidade dos cursos como a nível da parte administrativo. Foi também agendada a reunião mensal para o próximo dia 22 pelas 14h30 do corrente mês. Nesta reunião para além de se tratar de assuntos diretos, do próprio serviço, vai ocorrer uma exposição ou apresentação do trabalho sobre o próprio Serviço apresentado por uma estagiária do mesmo local. É de salientar que esta reunião foi curta e breve porque não havia muitos assuntos para se discutir ou partilhar.

Tive a oportunidade de marcar a entrevista com a Responsável do mesmo Serviço.

Por volta das 15h continuei a fazer o trabalho de colocar as datas da Acreditação do CCPFC e o número de referências da mesma, sendo que a primeira parte do trabalho estava concluída.

No entanto, não sendo um trabalho fácil de fazer foi a partir dele que tive a oportunidade de aprender a lidar com tarefas de muita responsabilidade e que requereram muita concentração e paciência.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 9 de Fevereiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Realização da entrevista com a responsável do SEC pelas 15h30. Numa primeira instância parecia que a entrevistadora e o entrevistado se encontravam muito nervosos. Depois que passaram às primeiras questões a entrevista já foi melhor. A entrevista durou mais ou menos meia hora.

## **Diário de bordo**

### **Nota de Terreno - dia 10 e 13 de Fevereiro de 2012**

#### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação da realização do trabalho que tenho vindo a fazer nestes últimos dias. Colocar os cursos no mapa preenchendo os espaços com os respectivos dados.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno dia 14 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Realização da entrevista com o coordenador do SEC. A entrevista correu bem e durou cerca de 1h.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 15 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Por volta das 14h30, como de costume, tivemos reunião. A reunião consistiu em partilhar os aspetos que não foram bons, é claro, se os houvesse e também programar a agenda da reunião do próximo dia 17 deste mês.

Um dos aspetos interessantes da conversa durante a reunião foi saber da minha próxima apresentação na reunião mensal e também a competência da entrevista que fiz com o diretor.

## **Diário de bordo**

**Nota de Terreno - dia 16 e 17 de Fevereiro de 2012**

### **Serviço para a Educação Contínua**

Continuação da mesma atividade que tenho vindo a fazer.

## Diário de bordo

Nota de Terreno - dia 22 de Fevereiro de 2012

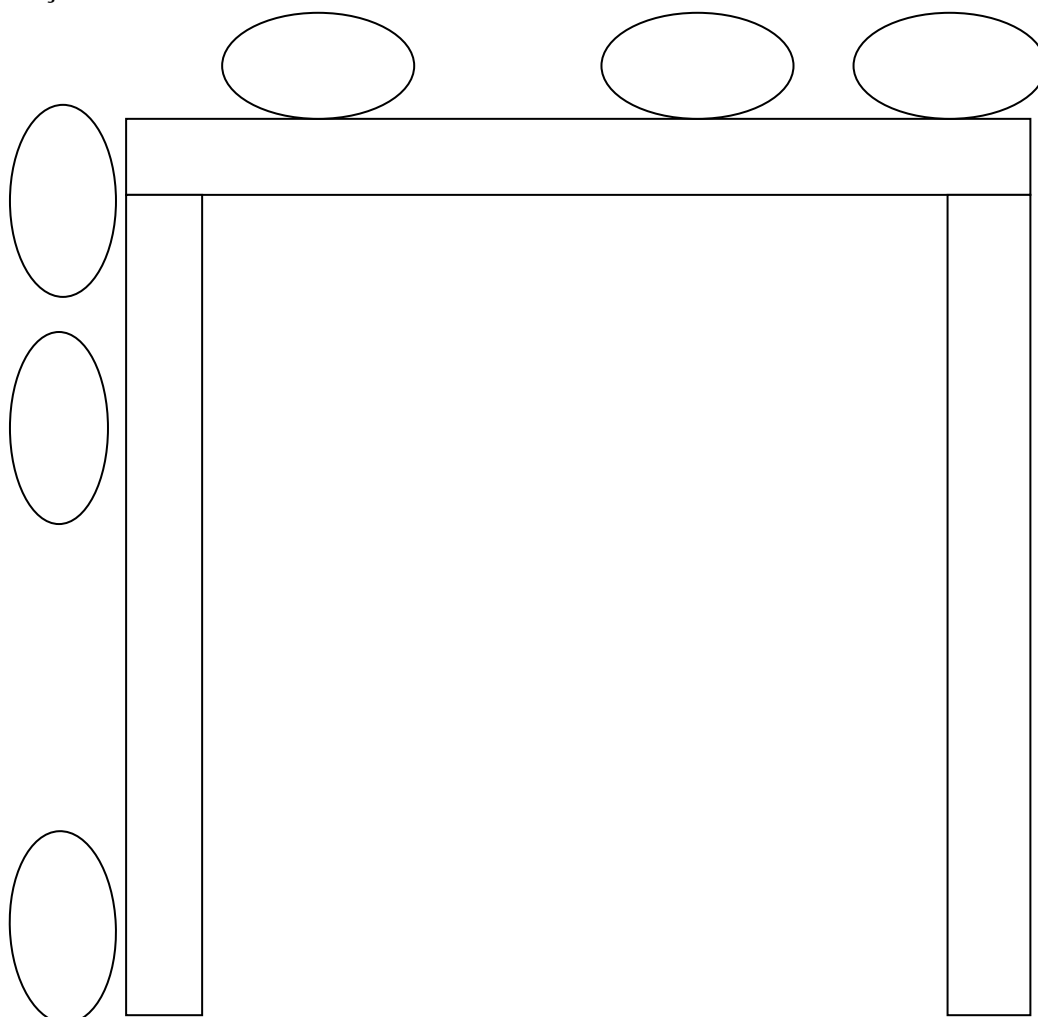
### Serviço para a Educação Contínua

Nesta tarde houve um percurso diferente. Por volta das 14h30, como de costume, e sendo quarta-feira tivemos a reunião mensal onde esteve presente a vice-coordenadora e os restantes colaboradores do serviço, o coordenador, a responsável e os técnicos.

Nesta reunião para além de se partilhar e dialogar acerca do que se fizera na última reunião do conselho científico do serviço, tive a oportunidade de fazer uma apresentação sobre o SEC, ou seja, o papel do amigo crítico.

A apresentação correu bem e tiveram a oportunidade de ver e discutir acerca do próprio serviço.

A reunião ocorreu numa das salas das ações da formação. A sala tinha a seguinte disposição:





## **Principais Questões/Reflexões Suscitadas - Análise dos dados**

Uma das questões em que todos concordaram foi acerca da minha observação e exposição feita que é o fraco uso da plataforma moodle. E outras questões embora que, não concordando, tiveram que debater.

Terminada a reunião fomos ao local de serviço. Visto que na semana passada já havia terminado o trabalho que tenho vindo a fazer nestes últimos dias e já ter concluído as horas previstas para o fazer, foi o meu último dia de estágio, embora possa ser necessário ir recolher alguns dados, mais tarde.

## **Anexo V- Transcrição das Entrevistas**

### **Entrevista A - Diretor da FPCEUP**

#### **1- Organização e Funcionamento do SEC**

**a) O SEC foi criado em 2001. Podia falar-me um pouco sobre as vantagens da sua criação e deste serviço na FPCEUP.**

**JAC-** O serviço foi criado em 2001 como é atualmente....Na altura em que ele foi criado estava vocacionado para a formação contínua de professores, portanto havia o sistema de formação contínua de professores, vocacionado para isso e o serviço depois alargou-se a outras áreas e penso que a área dominante já não é a mesma a formação Contínua de professores.

Para a faculdade as vantagens deste serviço, podemos situá-las a um primeiro nível que está de certa forma na dinâmica de prestação de serviço a comunidade... é uma forma de prestar serviço à comunidade, de envolver também a faculdade na educação contínua que confere graus..., não é, portanto, esta uma das dimensões que penso que é importante.

Outra dimensão que é importante é, permitir adquirir também, fundos para o funcionamento da faculdade que no atual contexto é particularmente importante.

Também permitir que um conjunto de funcionários desta faculdade pudesse colaborar... e, como esta faculdade tem funcionários a mais... um conjunto de funcionários desta faculdade pudesse realizar um trabalho que era funcionalmente importante para a faculdade....

Certamente a estrutura que se criou no serviço para a educação contínua permitiu que houvesse um conjunto de pessoas que concretamente, neste momento três pessoas que estavam vinculadas à faculdade e que realizam neste momento um trabalho para este gabinete. E por outro lado permite o serviço para a educação contínua que, quer a nível dos formadores, quer a nível dos formandos, a faculdade seja socialmente visível para além daquilo que é a sua formação inicial.

**b) O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direção da faculdade? Qual é a sua opinião relativamente a esta afirmação.**

**JAC** - O serviço está organicamente articulado com a direção da faculdade e, quer no plano administrativo, quer no plano científico...agora, nomeadamente desde que sou diretor da faculdade tenho a perspectiva de que os serviços devem ter alguma autonomia e também têm uma dinâmica própria que não resulta de ordens da parte da direção da faculdade e nem, tão pouco, da parte dos órgãos da gestão científica da faculdade. O serviço da educação contínua tem um órgão próprio de gestão científica que é constituído pelos presidentes dos órgãos desta faculdade e os coordenadores e presidentes das comunidades orgânicas o que lhe dá uma certa autonomia relativamente a uma articulação funcional com os órgãos de gestão da faculdade.

Simultaneamente há uma certa autonomia relativamente a esses órgãos, pois ocupam-se de uma matéria que não é a dominante sobre a qual se debruça o conselho científico sobre certas unidades orgânicas, etc., e tem uma gestão própria que incorpora as pessoas responsáveis pelos diferentes órgãos mas a sua existência pertença nesta direção faz com que eles introduzam as dinâmicas que não são só aquelas que advêm dos órgãos de que eles são responsáveis. Mas encontram-se, organicamente, ligadas a faculdade e eu não chamaria subordinadas mas organicamente articuladas com diferentes órgãos de gestão da faculdade.

### **c) Interesse social do SEC**

**JAC-** Ultimamente, e uma das orientações que é assumida pelo serviço é a de que se privilegie em termos de realização das ações de formação e da equipe de formadores, aquilo que são ações de formação que estejam tendencialmente ligadas a trabalhos de investigação realizados no âmbito da faculdade, a nível dos mestrados e doutoramentos, etc., e que se encontram aqui....por um lado, a possibilidade dos estudantes que têm algumas dificuldades económicas, puderem ganhar algum dinheiro que lhes permita fazer face às dificuldades...mas também uma forma de divulgação da investigação que se faz cá, na faculdade, ligada às formações pós graduadas e que não se restringem apenas às publicações de artigos, etc., e portanto têm interesse social.

Outro facto é a faculdade ter a possibilidade de intervir em áreas socialmente sensíveis, e de certa forma, permitir uma certa intervenção no dispositivo da divulgação daquilo que a investigação tem desenvolvido a nível das pós graduações.

### **d) Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço**

**JAC-** No serviço, como um todo e, aproveitando para me referir à quinta questão, não estou a referir aos técnicos individualmente, pois não tenho razão de queixa. Quer dizer a mim não me compete avaliar isso, mas o serviço de educação como um todo é exemplar em termos da Universidade do Porto e penso que é exemplar em termos das Universidades Portuguesas, porque constitui e tem uma atividade popular, um corpo próprio, proporciona receitas próprias e é muito apreciado fora da faculdade por quem frequenta.

Neste sentido eu penso que este serviço está concretizado nalguns aspetos cá na faculdade que são exemplares em termos da Universidade do Porto e um deles é mesmo o Serviço para a Educação Contínua. Eu devo dizer bem da nossa formação.

### **e) Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP**

**Questão respondida na alínea d).**

#### **f) Como caracteriza a oferta de formação do SEC?**

**JAC-** A oferta formativa da formação contínua vive um pouco numa tensão. Uma tensão entre a organização e as ações de formação, e relativamente às quais terá de haver alguma garantia de que tem procura. É este interesse, que há uma certa dinâmica para responder as necessidades do mercado... há uma preocupação como eu já referi a pouco de reinvestir naquilo que a investigação desenvolvida aqui achou ser necessário. Nem sempre porém são compatíveis estas duas lógicas a da formação e do mercado, e a uma preocupação que seja possível fazer formações estruturadas que, embora não sendo de grau são estruturadas e são formações mais longas obviamente que também nem sempre compatíveis com as outras duas dimensões. Penso que há aqui um exercício que se tem vindo a fazer com algum equilíbrio: compatibilizar estas três lógicas que me parecem ser importantes, o que responde de certa forma a questão g).

#### **g) Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC**

#### **h) Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC**

**JAC-** Relativamente ao serviço de Educação Contínua, ele está bem estruturada, e penso que há aqui, eventualmente, um conjunto de dinâmicas que é necessário introduzir e aprofundar, no sentido de que o Serviço de Educação Contínua não seja visto como um serviço à parte da faculdade, pois há aqui dinâmicas que se tendem estabelecer articulando-se mesmo em termos de ofertas formativas.

Aquilo que nós fazemos na formação de conferente grau com aquilo que é feito na Educação Contínua, tentar articular, aprofundando estas relações...quando eu digo que o serviço de Educação Contínua tem uma certa autonomia de gestão isto tem como reverso que se pode cristalizar sobre si próprio e ser visto como um serviço diferente dos outros da faculdade.

Penso que há um trabalho a fazer aí...a autonomia de gestão não significa ter um serviço que tem o gabinete lá ao fundo e que funciona de uma forma isolada relativamente a outros serviços da faculdade....penso que de facto relativamente ao Serviço de Educação contínua, é necessário introduzir, do meu ponto de vista, o maior envolvimento dos docentes na educação contínua e, mesmo, na realização da educação

contínua que não seja só credibilizar formações oferecidas por pessoas externas à faculdade e penso que no fundo a questão que está aqui equacionada é um pouco subjacente como, por exemplo, o SEC ter uma existência institucional com a interação entre os diferentes serviços que faz com que ele tenha a faculdade de intervir na educação contínua e não um serviço de Educação Contínua relativamente à parte da faculdade. Isto tudo são processos relativamente longos porque não se resolvem através de decisões normativas.

## **2- Condições Físicas**

### **a) Caracterização do espaço do funcionamento de SEC**

**JAC-** No funcionamento do SEC a parte administrativa tem o espaço próprio, tem equipamentos, tem técnicos, etc.

### **b) Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as acções de formação)**

**JAC-** No que diz respeito à utilização dos outros espaços da faculdade onde decorrem as ações de formação eu penso que lhes é permitido utilizar, intensivamente, sempre que possível, os espaços da faculdade. Penso que o Serviço para a Educação Contínua, felizmente, está a começar a ter problemas de espaço, quer dizer cresceu bastante, e se não tivesse até era preocupante. Este crescimento é uma das nossas preocupações de que haja de facto uma grande utilização.

Quando se utilizam menos estes espaços da formação eles são utilizados pela educação contínua.

### **c) Recursos materiais**

**JAC-** No que diz respeito à questão dos recursos materiais quer dizer aos recursos do Serviço para a Educação Contínua e também à utilização de outros recursos da faculdade penso que continuam a ser um princípio válido...ele não tem de ter todos

os recursos próprios, o que é ter é capacidade institucional de utilizar os recursos materiais da faculdade.

### **3- Formação Contínua**

#### **a) Dê o seu parecer sobre a importância atribuída à formação contínua de adultos, em particular no campo das ciências sociais e humanas**

**JAC-** Penso que, do ponto de vista social, a tendência de atribuir importância à formação contínua de adultos, atualmente nas ciências sociais e humanas, é uma tendência muito vocacionada para a lógica do mercado e portanto, apenas para a primeira tendência, e o primeiro determinante para o qual eu já chamei a atenção. Também o que fosse a preocupação de que a educação contínua é para suprir deficiências da formação das pessoas com essa educação contínua eu penso que seria importante inverter esta lógica. Uma das preocupações que nós temos aqui é, de facto, inverter esta lógica, criando um serviço estruturado e não apenas o somatório de ações de formação, permitindo que isso depois se articulasse e fosse acreditável como as formações pós graduadas privilegiando aquilo que são formações assentes em lógicas de cooperação interinstitucional e não apenas dirigidas aos indivíduos.

Portanto, tende aqui a criar-se uma lógica a contra corrente embora respeitando algumas lógicas. E, portanto, neste sentido se fizerem articulação constante, a articulação a vários níveis...eu penso que é útil para a Universidade e para a faculdade, em particular....nós temos como os formadores de trabalhar com pessoas com formação inicial e, não só do ponto de vista formal da orientação das ações mas também da partilha dos espaços e equipamentos, que muitas vezes se incompatibiliza por causa das questões dos horários: quando funciona a educação contínua não está a formação inicial e quando funciona a formação inicial não está a educação contínua, pois havia necessidade de partilhar os espaços.

- b) Quais as potencialidades da formação contínua como objetivo da Universidade (que durante muitos anos só tinha como “vocação” organizar formação inicial).**

Questão respondida na alínea a) do domínio 3.

## **Entrevista B - Responsável do SEC**

### **1- Experiência na Faculdade e no SEC**

#### **a) Há quanto tempo trabalha no SEC?**

CC- Eu vim em 2009.

#### **b) Como caracteriza a oferta de formação do SEC?**

CC- É muito boa, muito boa, tem uma vasta área, na área da Psicologia e Ciências da Educação. Como é que eu classifico....queres que eu diga mais... Olhamos muita para a qualidade formativa em termos de formadores e também a toda creditação da formação....

#### **c) Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC?**

CC- Alguns formadores que estão cá, porque estão a fazer parte da investigação da faculdade, são doutorandos, e, através desses trabalhos eles vão fazendo a sua oferta formativa; outros profissionais que cá estão têm uma vasta experiência no trabalho, naquilo que fazem e então são extremamente importantes para as formações, um pouco mais de carácter técnico.

- Formandos... os formandos são o nosso público, mais na área dos professores, educadores, na área pré-escolar, educadores de infância, professores, quer do primeiro

ciclo, segundo, terceiro e secundário e psicólogos. Mas também há outros profissionais na área das Ciências Sociais...temos muita gente.

**d) O clima do SEC também influencia a carreira profissional. Qual é a sua opinião relativamente a esta afirmação.**

CC- O clima como...o ambiente do SEC.... Eu acho que influencia sempre muito o dinamismo, a proatividade do Serviço, influencia na carreira, na evolução, quer de nós enquanto profissionais a nível das competências, mas também, quer a proporcionar aos formandos o desenvolvimento, também de novas competências e melhorar as já existentes. Por isso há que.... A própria dinâmica do Serviço influencia muito...não sei se respondi neste sentido ou se seria noutro.

**e) Como classifica o seu envolvimento na FPCEUP e se reúne condições para a responsabilização deste serviço.**

CC- Eu acho que estou bastante envolvida com o serviço...acho que se nota não é? As condições, dia a dia, vão melhorando não é? A medida que as coisas vão evoluindo, nós também vamos melhorando as próprias condições que nos vão sendo criadas, melhores condições, não é...com a crise muitas vezes não temos os equipamentos que nós queremos...essas coisas todas... mas acho que estamos bem. Envolvida com o serviço, acho que estou.

## **2- Organização do SEC**

**a) O SEC foi criado em 2001. Podia falar um pouco sobre a sua criação, quem teve a iniciativa, o regulamento do SEC, etc.**

CC- O regulamento é uma coisa recente começou a ser feita no ano passado e ainda não está completamente acabado...é uma coisa que está por acabar.

O serviço, segundo aquilo que eu sei mas ali a colega A sabe muito mais porque ela trabalha cá há mais tempo...sei que sabe...e a obra começou em 2001 porque havia



muitos financiamentos para formação de professores e então da parte das Ciências da Educação nós tínhamos a responsabilidade de formar esses profissionais e a Faculdade não quis perder essa oportunidade de financiamento ... e começou a desenvolver-se.

E em termos de serviço isto foi uma pessoa que cá estava não era à R, depois achou-se que não estava bem dinamizado o serviço, mudou-se a equipa e à medida que fomos tendo mais ações e ações de formação, tivemos mais dois técnicos o E e L que estavam noutra cidade porque houve necessidade pois havia muitos financiamentos a constituir o mesmo o serviço e então contactaram-se pessoas para trabalhar. Na altura eram 3 técnicos mais a doutora Ariana como Coordenadora do serviço...e foi nessa ocasião, percebes que emergiu...

Neste momento estamos com um conceito de serviço diferente porque a dada altura os financiamentos foram-se reduzindo, estamos mesmo no ponto em que eles terminaram e foi, cerca de 2007 e 2008, que deixámos de ter financiamentos e, então, ou o serviço mudava para o novo conceito ou então deixaria de existir. Começámos a ter cursos por gestão direta com propina. Os formandos passaram a financiar as suas próprias ações de formação e neste momento estamos assim, não é? e não temos financiamento e temos essas..... propinas...antigamente havia um financiamento e os formandos recebiam ainda qualquer coisa para frequentarem as ações de formação...

**b) Existe algum documento oficial que sustente ou aprove a existência deste Serviço?**

**CC-** Existe em termos de orgânica de serviço; há no regulamento interno o serviço criado e as competências do Serviço; o que compete a este serviço fazer, quer dizer, isto é, o regulamento interno da faculdade.

Em termos de SEC não existe manual de procedimentos nem esses documentos, ainda não foram criados. Também, neste momento, estamos num momento de transição, estão a trabalhar nessas iniciativas comuns na Universidade do Porto e eles vão ter equipas que vão criar esses documentos por isso seria um trabalho desnecessário para nós...vai ser a Universidade do Porto que já está com a equipa a fazer a criação e a elaboração desses documentos...

**c) O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direção da faculdade? Qual é a sua opinião relativamente a esta afirmação.**

CC- O SEC está. É um departamento da faculdade, não está isolado e, claro está, sobre a sua alçada e subordinado à direção, ali, do Diretor...pois é....

**d) Interesse social do SEC**

CC- É importante para a formação da comunidade...não... é...nós trabalhamos e nós, continuamente, vamos ajudando a formar percursos, novos percursos profissionais e ajudando os profissionais a desenvolver novas competências. Por isso, acho que é uma responsabilidade que vem do nível social e é um veículo importante de abertura da faculdade ao exterior, porque nós temos cá muitos formandos que são...por isso, acho que tem uma presença social bastante importante por estas duas funções.

**e) Quais as vantagens e desvantagens da introdução do SEC na Faculdade?**

CC- Do ponto de vista externo é vantajoso porque conseguimos potenciar e também conseguimos levar uma imagem de mais proatividade, proximidade e dinâmica a outros públicos-alvos da Faculdade.

Grandes vantagens para a faculdade, não vejo sinceramente, no sentido em que podia dizer que há, às vezes, fazer um processo de canalização entre as pós graduações e os mestrados. Mas não, os mestrados é para quem quer seguir o percurso académico e as pós graduações para uma parte mais profissionalizante, portanto não acho que haja ali algum conflito... não acho.

**f) Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço**

CC- Acho que temos realizado um bom trabalho sobretudo porque temos muito, um bom trabalho diário e anualmente vêem-se mil os muitos formandos que temos e que estamos a formar por ano... são ações de curta duração e portanto são realizadas muitas vezes 80 e muitas mais por isso há um envolvimento muito grande das pessoas

que trabalham com o serviço e o esforço acrescido, quer onde haja trabalho de toda a equipa do SEC, quer a nível da organização.

#### **g) Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC**

**CC** - Mais uma pessoa a meio tempo

- Reformulação da base de dados, página Web
- Mais reuniões de Comissão Científica Pedagógica do Serviço para a Educação Contínua (CCP-SEC) para aprovação de novos cursos.

#### **h) Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP**

**CC**- O serviço está bem inserido, tinha, certas vezes, alturas do ano que as coisas podiam ocorrer um bocadinho pior ou porque havia muito trabalho e, às vezes, é mais fácil ocorrer um erro mas acho que são factos pontuais que sejam críticos e depois havia sempre ajustamentos, e sempre iam formando.

### **3- Articulação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

#### **a) Colaboração e cooperação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

**CC**- Depende, temos professores que até colaboram bastante bem e temos outros que temos que ser nós a tentar que eles colaborem mais um bocadinho, ou porque estão cheios de tarefas ou porque têm outros projetos e por isso é um esforço acrescido do SEC para que haja este envolvimento. É mais o SEC a estimular a participação deles.

#### **b) Tensões e conflitos dentro da organização do SEC com a FPCEUP.**

**CC**- Hum...acho que são momentâneos e que se resolvem de imediato, mas que há, por exemplo, só se for em termos, às vezes, de divulgação e comunicação... mas nada de grave.

**c) Qual o índice de satisfação dos professores titulares com a existência do SEC?**

CC- Não sei, depende dos interesses....esta pergunta é muito difícil.... Não sei, não posso pronunciar-me sobre isto...não sei se eles estão muitos satisfeitos ou se não estão. Os que colaboram connosco, na mediada do possível, estão satisfeitos e os outros acho que ...pronto

**4- Condições Físicas**

**a) Caracterização do espaço do funcionamento de SEC**

CC- O gabinete é limitado, deveria ser um pouco maior

**b) Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as acções de formação)**

CC- Mais salas com computadores, equipamentos menos obsoletas e mobiliário menos barulhento.

**c) Recursos materiais (salas, equipamento de informática, etc )**

CC- Já foi respondida na questão anterior

**5- Formação Contínua**

**a) Os professores e outros educadores durante este ano frequentaram sessões de formação. Produziu efeito? Qual é a sua opinião referente a esta afirmação.**

**CC-** Não sei, daqueles que eu conheço em sala de aula muitos deles produzem efeito porque eles ganham novas competências e daquilo que eu tenho acompanhado vejo que vão desenvolvendo novos projetos, novos trabalhos. Agora o resto nós não temos a maneira de medir este impacto, o que é que depois da formação acontece a não ser que eles mantenham contacto com os formadores. E se não haver este contacto nós não conseguimos pronunciarmo-nos muito sobre isso. Mas acho que sim.

#### **b) De do seu parecer da importância atribuída à formação**

**CC-** Eu acho que a formação contínua é para continuar, pese embora a redundância ...Eu acho que a formação contínua é para continuar ...qualquer profissional, hoje em dia, com as exigências que o mercado de trabalho... tem constantemente que inovar, que aprender... novas coisas até mesmo para não estagnar a carreira. Por isso acho que é importante.

#### **c) As dificuldades identificadas na realização da formação**

**CC-** As vezes as dificuldades na realização da formação, por exemplo, há áreas que eu gostaria de explorar aqui mas muitas vezes não há pessoas que estejam disponíveis para estarem implicadas neste serviço. Por exemplo, ha uma área que eu acho que e a faculdade já foi contactada para...Por exemplo, ainda hoje o diretor referiu, na reunião, a área de deontologia e nós não temos oferta formativa nessa área não temos pessoas para isso...

E muitas vezes temos dificuldades a nível de espaço, gestão de espaços porque existem alguns... causam alguns problemas com esse serviço justamente a sala porque está marcada e duplamente marcada, quer para a formação contínua, quer para as outras atividades e temos dificuldades desse género. Num momento, também há dificuldade na realização da formação por causa das turmas, constituir turmas...às vezes é complicado não ter elementos suficientes para que a turma arranque.

**d) Quais os critérios de seleção para os formadores dinamizarem a ação de formação?**

CC- Normalmente, é sempre do responsável científico...não sei se é por aí a perspectiva....o serviço não sabe...Nós, por exemplo, nós aqui como colaboradores do SEC não vemos isso nem temos essa competência. Quem se pode pronunciar é a comissão científica e a pedagógica através de uma análise curricular e a própria responsabilidade científica tem sempre o coordenador científico, é ele que vai assumir que o formador tem ou não competência para...

**e) Quais os critérios de seleção para os formandos frequentarem a ação de formação?**

CC- Os critérios de seleção para os formandos nós deixamos com a parte dos formadores, são eles que normalmente o fazem e nós fazemos uma primeira análise e verificamos se alguém que se inscreveu não está de acordo com os destinatários e depois enviamos essa informação para os formadores. Os formadores é que validam ou não a turma para os formandos puderem ou não frequentar as ações de formação.

**f) De que forma o SEC faz o levantamento das ações de formação para responder as necessidades do cliente?**

CC- De que modo... olha há bem pouco tempo, foi em 2009 ou em 2010...foi em 2010, foi logo no início...pronto nós fizemos um levantamento das necessidades formativas, fizemos um questionário estruturado a perguntar qual o tipo de oferta formativa, a nível de carga horária, se eles preferiam frequentar pós graduações, cursos livres ou formação contínua...

Fizemos um questionário para nos dar respostas dos tipos de oferta formativa em que nós deveríamos investir mais... estamos a ver se este ano fazemos um novo levantamento, porque aquele, já está um bocadinho desatualizado.

Foi neste levantamento que surgiram certos cursos que estamos a promover no momento, Coaching e por aí fora....foi um bocadinho mais no sentido de fazer mais oferta formativa à “medida”.

O levantamento das ofertas formativas é feito de dois em dois anos. É bom que seja de dois em dois para nós ajustarmos as áreas formativas, a carga horária e o tipo de curso.

Os questionários são enviados online para a base de dados, para as pessoas que as frequentaram e as que estão inscritas no newsletter... e tivemos na altura quase mil e tal respostas e achámos que era uma amostra bastante significativa.

## **Entrevista C - Coordenador do SEC**

### **1- Experiência na Faculdade e no SEC**

#### **a) Há quanto tempo trabalha nesta faculdade e no SEC?**

**RAL** – Eu trabalho aqui, na faculdade, desde finais de 1998. Foi na altura em que acabei a licenciatura em Psicologia e fui contratado como assistente estagiário e, então, a partir daí comecei a fazer o mestrado que acabei, parece-me que foi 2002, portanto, imediatamente a seguir mas foi quase logo. Completei o mestrado em 2002 e depois completei o doutoramento em 2009.

Para mim, esta questão do SEC está ligada, justamente, ao doutoramento porque eu vejo o SEC, quase, como uma prenda que me foi dada pela direção da faculdade. Há uma espécie de grau mínimo, no quadro da coordenação na Faculdade que é com o doutoramento, e portanto, há uma espécie de controlo mínimo...

Foi em 2009 que tive o convite para coordenar o Serviço, eu e a Professora F. É uma boa dupla a manter nesta coordenação de serviço justamente porque se eu sou mais sensível e conhecedor na área de Psicologia, e a Professora F é mais conhecedora da área da realidade das Ciências da Educação. Acho que é uma boa dupla. E isso faz com que, provavelmente, por estes dias tenha feito três anos na Educação Contínua.

## **b) Como caracteriza a oferta de formação do SEC**

**RAL-** A nossa oferta está muito ligada a estes dois grupos da Faculdade: o da Psicologia e as Ciências da Educação e, portanto, a nossa oferta vive do interesse e da disponibilidade dos docentes da casa em proporem as ações de formação. Realmente elas estão dentro dessas áreas que são frequentemente uma mais-valia do SEC.

Esta nossa oferta formativa não se encontra ligada, por assim dizer à docência que os docentes da casa asseguram mas, muitas vezes, representam as áreas de investigação dos docentes desta Faculdade. E, portanto, isso é uma mais-valia para podermos oferecer formação a pessoas que normalmente estão a investigar naquelas áreas e, portanto, um apoio da investigação.

## **c) Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC**

**RAL** - Com os formadores há máxima proximidade com os docentes com responsáveis científicos, e com os coordenadores científicos. Os formadores são normalmente indicados pelos coordenadores científicos e, normalmente, são pessoas que colaboram na investigação com o docente ou têm, às vezes, até algum laço por serem doutorandos desse coordenador científico, e normalmente há esta ligação.

Os nossos formadores são realmente pessoas muito qualificadas no sentido de, normalmente, terem já o mestrado o que na nossa casa é uma espécie de grau mínimo e posso por assim dizer....Temos um grupo de formadores muito qualificados que vem destas áreas da Psicologia e das Ciências da Educação.

Relativamente aos formandos, conheço-os menos bem. Portanto, pedimos alguns impute aos formandos sobretudo através das avaliações pedagógicas que eles fazem no final de cada ação e verificamos que as avaliações são muito positivas, e aliás são muito positivas até dos formadores.

Já tive alguma experiência por eu próprio ser formando em ações de formação aqui na Faculdade e a experiência que tive dessas duas ou três vezes que frequentei as ações elas foram realmente muito positivas, porque se cria uma boa atmosfera entre os formandos. No final das ações, às vezes alguns formandos organizam jantares, e, esses são mais alguns momentos de partilha informais com os formadores.



Acho que se gera um bom clima, uma boa colaboração, uma aprendizagem entre os formandos, e sobretudo para mim, também os formandos são o motor do SEC.

Nas atuais circunstâncias é essencial valorizar a disponibilidade de psicólogos, profissionais e professores bem como profissionais de outras áreas que realmente estão envolvidos nas atividades. É um exemplo máximo do empenho que estas pessoas demonstram quando sentem necessidade de ganhar novas competências neste ou naquele domínio e as pessoas vêm muitas vezes sacrificando o seu tempo.

**d) O clima da faculdade também influencia a sua carreira profissional.  
Qual é a sua opinião relativamente a esta afirmação?**

**RAL** - Sim, claramente influencia-me no sentido das pessoas que estão aqui diretamente no SEC serem pessoas com quem gosto de trabalhar e nessa medida realmente todas estas coisas acabam por ser um acréscimo de trabalho. Relativamente às outras funções que eu tenho de desempenhar, aqui na faculdade, sobretudo simplificam muito a docência, no dar aulas e na investigação. Estas duas áreas são aquelas que acabam por ser realmente mais valorizadas. Mas depois também há algum trabalho nos órgãos de gestão diário aqui no SEC.

Mas justamente esta experiência de coordenação é algo que não é muito comum para a maioria dos meus colegas docentes, e nessa medida é, realmente essa experiência de trabalhar no SEC que para mim tem sido muito rica no sentido de perceber melhor como é que as coisas se fazem. Relativamente ao SEC eu costumo dizer que é como uma máquina completamente montada e a funcionar e o meu pequeno contributo foi simplesmente tentar garantir que ela continuasse a funcionar nas melhores condições possíveis, garantindo realmente alguma satisfação dos colaboradores do SEC.

Há muito trabalho, quotidianamente, que não passa pelos formandos nem mesmo para outros colaboradores da Faculdade. E estar no SEC fez-me apreciar melhor a quantidade de trabalho que está envolvida nele. O que se deseja é que o trabalho seja feito no clima mais agradável e gratificante possível. Isto afeta-me no sentido imediato de trabalho que é preciso fazer e coordenar, mas eu procuro realmente que isso seja positivo. Trabalhar com a equipa de SEC tem sido um trabalho muito positivo.

**e) Como classifica o seu envolvimento na FPCEUP e se a Faculdade lhe proporciona condições profissionais para a coordenação do SEC.**

**RAL-** Eu considero-me realmente um colaborador da faculdade relativamente muito envolvido, no sentido de que estou envolvido nestas várias dimensões. O SEC é uma dimensão extra que me faz trabalhar mais de perto também com a direção da própria faculdade e, portanto, eu gosto realmente desse envolvimento mais institucional e vejo-me como alguém que está no sentido de “missão” disponível para levar o barco um pouco mais à frente e isso, para mim, é gratificante no sentido de ajudarmos.

Tem algumas desvantagens, também no sentido normal que, às vezes, se podem ter algumas dificuldades, que implicam algumas mudanças e, portanto, quando elas não são conseguidas trazem alguma frustração mas, no sentido geral as coisas estão a correr bem. Ao longo destes três anos o SEC tem genericamente uma imagem muito positiva dentro da faculdade e isso é algo que nós fomentamos e é algo que é reconhecido por outras pessoas...

Relativamente às condições é verdade que o clima económico e financeiro atual é muito difícil...nós no SEC estamos a sentir isso justamente até pela necessidade de contribuirmos de alguma forma para a situação financeira da faculdade, portanto, esta ideia de que as faculdades devem ter fundos próprios é algo que hoje em dia ninguém contesta e cada vez mais o SEC tem sido visto como uma fonte de receitas próprias para a Faculdade, e isso são obstáculos realmente a que nós temos que atender nesta coordenação da gestão dos cursos. Os recursos são cada vez mais limitados e nós sentimos isso. Por exemplo: nós gostaríamos de ter uma nova base de dados, um novo site a funcionar e no atual contexto é realmente muito difícil conseguir financiamento para essas atividades que são importantes para o SEC. No atual contexto é complicado ter todos os recursos para melhorar aquilo que estamos a fazer e nessa medida tentamos otimizar o que temos mas os recursos são cada vez mais escassos.

## **2- Organização do SEC**

**a) O SEC foi criado em 2001. Podia falar um pouco sobre a sua criação, quem teve a iniciativa e o regulamento do SEC?**

**RAL-** Este serviço aqui na faculdade surgiu realmente muito associado à Educação Contínua de professores e em particular deve-se destacar o papel de alguém na sua fundação, no desenvolvimento justamente do SEC até 2009, a altura em que assumi estas funções. Falo da Professora Ariana Cosme que esteve desde o início, muito próxima da fundação do SEC. E foi ela realmente que trouxe o SEC até àquilo que ele é hoje.

Por assim dizer, e justamente eu acho que o SEC estava muito centrado na formação de professores. Penso que, rapidamente, ao longo desses anos ele começou a ganhar formação na área da psicologia e ficou ligado a pessoas do grupo de psicologia desta faculdade. O SEC estava muito centrado na formação de professores e a Professora Ariana Cosme começou a ganhar o grupo da psicologia para a formação nesta área. Se hoje temos uma formação, com 50% de formações na área de Psicologia e 50% na área das Ciências da Educação, a esse facto se deve.

**b) Existe algum documento oficial que sustente ou aprova a existência deste Serviço?**

**RAL-** Eu penso que sim. Que ele deverá existir...aí, talvez os professores D e A tenham conhecimento disso. Eu acho que no momento inicial o SEC surgiu como uma unidade ligada à Formação Contínua dos Professores...mas não tenho ideia clara sobre isso... Penso que terá, a certa altura, beneficiado de alguns apoios fornecidos para a formação de professores e a faculdade sentiu necessidade de criar este núcleo de pessoas que investiram nessa área. Mas aí, até pela própria história do SEC...penso que outras informações poderão estar num relatório de estágio feito antes da nossa coordenação no SEC. Ele poderá ser uma fonte importante ...para haver uma decisão inicial...

**c) O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direcção da faculdade. Qual é a sua opinião relativamente a esta afirmação.**

**RAL-** Sim, está subordinado à Faculdade. Eu vejo o SEC em termos dos estatutos. Tivemos de formalizar os regulamentos que ao longo deste ano foram sendo criados. Há uma cópia e a responsável pode disponibilizá-la. Pelos estatutos da

Faculdade o SEC é um serviço na dependência direta da direção desta Faculdade. Nós prestamos contas diretamente à direção da Faculdade.

#### **d) Interesse social do SEC**

**RAL-** Garantir uma formação contínua de qualidade aos formandos dessas áreas das ciências sociais e humanas e bem assim da atividade da investigação que esta Faculdade faz e da atividade da formação que nestes dois grupos é realizada.

Eu destacaria esta ligação que a faculdade tem com a investigação como elemento forte também no contributo que o SEC procura realmente dar para a formação contínua desses profissionais.

#### **e) O grau a adesão à formação organizada pelo SEC**

**RAL** - Nestes últimos anos vejo uma elevada adesão no sentido de que nós temos, nestes três anos conseguido aumentar o número das ações de formação, pelo número total dos formandos que de inscreveram, sendo que realmente em 2011 numa sessão houve uma estabilização desse número de formandos com a retração económica estamos a tentar por todos os meios, que esta retração não nos afete.

A verdade é que, até este momento, não noto ainda nenhum decréscimo nem nas pessoas que frequentam as nossas ações nem no número dos cursos que nós disponibilizamos. Parece-me que estamos a conseguir pelo menos estabilizar o nível relativamente elevado de oferta formativa do SEC.

#### **f) O nível e as causas de desistência dos formandos**

**RAL** - O nível de desistência é relativamente residual. Nós temos vários exemplos, não no SEC, muitas vezes de desistências por questões realmente práticas no sentido de que as pessoas se inscrevem na formação e começam a fazê-la mas justamente por trabalharmos com profissionais muitas vezes com necessidade de alterar os seus horários de trabalho e aquilo que inicialmente era uma disponibilidade de trabalho deixa de o ser e isso dá origem a algumas desistências.

Provavelmente algumas outras terão que ver justamente com uma questão de expectativas e relativamente àquilo que eram as expectativas dos formandos face às competências, aos conteúdos que supunham vir ser trabalhados que pontualmente, e volto a frisar, é um número pequeno ..... As desistências são em pequeno número e vêm das questões práticas...

### **g) Quais as vantagens e desvantagens da introdução do SEC na Faculdade**

**RAL-** Uma das desvantagens que eu possa ver no SEC, para a faculdade eu creio que não há desvantagens nesta questão. O SEC para muitos formadores significa um acréscimo de trabalho. A Educação Contínua, aqui na faculdade, aparece como mais uma atividade para alguns docentes e formadores, por isso, significa mais trabalho. Isto pode significar, portanto, para mais alguns colegas e colaboradores da faculdade, mais uma coisa a que as pessoas dedicam tempo, trabalho e esforço a certa altura as pessoas estão tão sobrecarregadas e que isso pode ter uma conotação de desvantagem.

Quanto às vantagens variam a maior parte dos aspetos positivos que o SEC traz à faculdade, esta ligação entre a investigação e a prática e tenta melhorar as competências profissionais porque a investigação, às vezes vive um pouco fora deste contexto mais imediato ao procurar dar soluções e respostas ao confronto com a Educação Contínua operacionaliza. Parece-me uma grande vantagem porque o SEC é um sítio bastante prático; porque as pessoas que nos procuram têm questões muito concretas a ser desenvolvidas, porque a prática é muito importante, porque tem vantagens justamente na representação social que as pessoas podem construir àcerca da faculdade e na representação social. aqui no Porto ela está muito ligada a aprendizagem de ser psicólogo ou de ser especialista na área das ciências da Educação e isto está muito ligada realmente a uma formação inicial e com a educação contínua nós conseguimos realmente manter um vínculo não só com antigos licenciados e mestrados por assim dizer da casa que até não são grandes a maior parte dos formandos do SEC.

Nós, no SEC fazemos sempre um grupo novo com os que iniciam a formação e que têm o primeiro contacto com a faculdade. São outros públicos. Na linha da representação social não apoiamos só a formação inicial mas também temos um recurso

em que os profissionais podem se inseridos e isso acho que tem um impacto naquilo que a nossa Universidade do Porto também quer para as suas faculdades que não estejam só ligada à formação inicial mas àquilo que se insira nesta lógica da aprendizagem ao longo da vida e aí o SEC dá um contributo importante para a nossa faculdade e para os seus formadores.

Uma outra vantagem é que nós, na Educação Contínua podemos, de uma forma muitas vezes mais flexível, ensaiar propostas de formação que possam ser integradas em quadros mais formais como os mestrados e os pós- graduações. No doutoramento não temos essa experiência mas como nos mestrados realmente procuramos que no SEC e, por exemplo, nos pós- graduação possam surgir formações que sejam de um alto grau. Na questão financeira o SEC tem aspeto positivo para a Faculdade mas não é o essencial.

#### **h) Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço**

**RAL** - Tenho uma opinião muito positiva. Esta máquina para funcionar depende do contributo diário dos colaboradores do SEC. Esta opinião é muito positiva e, até mesmo isso, já é muito reconhecido nos anos anteriores pela própria direção da Faculdade. Se bem que isso agora tenha poucas consequências práticas por assim dizer. Até em anos anteriores a avaliação dos colaboradores do SEC foi muito positiva e em alguns anos foi possível justamente que isso se traduzisse numa pequena valorização e progressão profissional dos colaboradores do SEC. Aliás uma das coisas que foi até conseguida, justamente nestes últimos três anos, foi a contratação de um novo colaborador porque dantes tínhamos duas pessoas a colaborar com o SEC a tempo inteiro e neste momento temos três pessoas o que no atual contexto é mais difícil financeiramente mas há esse reconhecimento de que os colaboradores dão muito ao serviço numa lógica que provavelmente, pode ser uma lógica dominante daqui a alguns anos, mas não tem sido uma lógica dominante na administração pública que é esta lógica de serviço que é ele próprio sustentável e económico. E nós sabemos que aqui na Faculdade há serviços que não têm receitas próprias, e nós sabemos mas o SEC trabalha muito bem nesta nova lógica que nos obriga realmente a fortalecer financeiramente os

serviços, o SEC tem um padrão e até é um padrão que não é aplicado noutros serviços. Eu penso que o SEC tem vivido muito bem com este padrão...

#### **i) Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC**

**RAL-** Nós procuramos que o SEC vá sendo melhorado, nestes aspetos de contato com o público, pois o SEC foi sempre sensível a questões de cortesia com os formandos. E temos esta preocupação e procuramos não ter um serviço burocrático o que se limitaria só a fazer inscrições. Queremos realmente fazer isto num quadro em termos dos formandos serem um cliente e sabermos entretanto que ele esteja satisfeito com os nossos serviços. Assumimos isso procurando estar realmente mais de acordo com as necessidades de quem nos procura. E tentamos fazer tudo que esteja ao nosso alcance para melhorar o Serviço. Mas, agora, há umas melhorias que realmente dependem de recursos financeiros e essas são realmente mais difíceis de conseguir. Temos vindo a apostar no “E- Learning”, procurando ter conteúdos acessíveis na WEB e isto é algo que temos de introduzir.

#### **j) Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP**

**RAL-** Sem parecer realmente vestir demasiado a camisola do SEC relativamente a outros serviços daqui da Faculdade que são importantes, eu desde o início tenho realmente sentido que os colaboradores do SEC vestem a camisola do SEC e algumas vezes até acho que temos que vestir ainda mais a camisola da própria Faculdade.

É bom em certa medida e acho que o SEC tem uma imagem muito marcante e é conhecido pelos docentes da casa porque o SEC tem uma representação muito positiva dentro e fora da casa. O serviço criou esta identidade e deve-se mostrar que é um serviço muito útil à Faculdade. Uma das áreas que temos que melhorar no SEC é, portanto, esta interligação com os outros serviços com os quais funcionamos e aí podermos, com certeza, melhorar.

#### **k) As dificuldades na realização da formação do SEC**

**RAL** - As dificuldades são de ordem prática no sentido de algumas vezes encontrar um horário, de encontrar uma sala...porque às vezes há alguns aspectos práticos que é preciso coordenar para lançar uma nova ação de formação. As dificuldades estão ligadas a esse processo porque isto, passa desde a coordenação de um coordenador científico a toda a formalização que isso implica.

E isto anda à volta de 6 na Comissão Científica e Pedagógica do serviço e depois mais a própria acreditação e a acreditação pela reitoria da Universidade do Porto e depois ainda há e todos aspetos práticos de divulgação, marcação de salas, constituição de turmas, e tudo isso, realmente são dificuldades que em cada um destes pontos é possível mudar sempre levantando um pequeno obstáculo e isso dá-nos conta da complexidade destas e de outras dificuldades que podem surgir e talvez sejam inesperadas no serviço.

### **3- Articulação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

#### **a) Colaboração e cooperação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

**RAL**- há uma boa colaboração sempre que o registo da formação do SEC decorra e é afastado daquilo que é o registo académico e o registo da investigação. Há aí um papel de mediação que o SEC procura ultrapassar e no qual podem surgir problemas, comunicacionais por assim dizer, mas genericamente há uma colaboração muito boa, que do lado dos docentes me parece talvez que tenha mais um acréscimo de trabalho e cujo ofício imediato para os docentes aumentar é relativamente muito, mas aí o SEC tem procurado atrair e mostrar as muitas vantagens dessa colaboração. Essa colaboração é muito boa.

#### **b) O que pensa da colaboração dos docentes da faculdade na oferta de formação no SEC (ao nível da coordenação e ao nível da monitoragem dos cursos)**



**RAL-** Estamos interessados em aumentar a colaboração dos docentes e eu acho que há um obstáculo a isto, justamente a carga horária na generalidade todos já tem e ...é uma colaboração muito positiva e eu acho que os docentes fazem com esse tal sentido de missão e realmente não há uma contrapartida de vantagens por assim dizer no imediato para os docentes.

Para os coordenadores científicos isto é realmente mais uma carga de trabalho a que realmente eles procuram responder e pela qual nós procuramos também atrair o maior número possível de apoios nessa mediada há uma ... disponibilidade que alguns colegas tem ..... há na maior parte dos coordenadores científicos da Faculdade não sendo eles próprios formadores. Ainda se podia pensar que aí pudesse haver algum incentivo financeiro para os coordenadores científicos, mas a verdade é que os coordenadores têm trabalho e possibilitam muitas vezes trabalho e assim depois seria renumerado aos formadores...

**c) Tensões e conflitos dentro da organização do SEC com a FPCEUP.**

**RAL-** São aspetos relacionados com questões financeiras.

**d) Qual o índice de satisfação dos professores da faculdade com a existência do SEC.**

**RAL-** Eu acho que aqueles que colaboram com o SEC estão relativamente satisfeitos porque estão mais próximos e vêem o trabalho. E aqueles que não têm, veem uma colaboração próxima eventualmente partilharão esta imagem positiva que o serviço tem. A mim realmente não me fizeram chegar essa sensação de menos positiva relativamente ao serviço e, nesta medida, eu assumiria que esta satisfação é elevada e mesmo não colaborando diretamente com o SEC os colegas reconhecem essa importância.

## **4- Condições Físicas**

**a) Caracterização do espaço do funcionamento de SEC**

**RAL-** Eu acho que é um espaço adequado realmente àquilo que é o nosso trabalho atualmente. Penso que o SEC, ainda assim, teria possibilidade de crescimento mas no atual contexto parece-me limitada pela conjuntura económica, mas na proposta inicial e já em 2009 a crise estava a chegar e com a nossa proposta inicial conseguimos esse crescimento com a contratação do terceiro colaborador, que de imediato é adequada.

#### **b) Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as ações de formação)**

**RAL** - Eu acho que poderíamos oferecer melhores condições a quem nos procura. Por exemplo, agora conseguimos um computador portátil para cada formando que frequenta o SEC e temos, neste momento, uma sala completamente equipada com computadores portáteis que é um serviço que hoje eu diria podemos prestar, a todas as pessoas que queiram fazer formação servindo-se do computador, o Web, o Email, o Learning, tudo isso são coisas que as pessoas esperam ter e eu acho que deveria haver em todas as salas em formação.

Noutro aspeto eu gostava de fazer e oferecer é de oferecer um café a cada um dos formandos que nos visita... estou a ter a ideia de que poderíamos ser nós a disponibilizarmos isso... se calhar chegamos a um acordo com o bar da faculdade no sentido de oferecer senhas de café que seria agradável que no atual contexto se criasse alguma coisa na atual atmosfera positiva.

#### **c) Recursos materiais (salas, equipamento de informática)**

**RAL-** Nós tentamos que tudo esteja ao nosso alcance, e seja economicamente sustentável, procurar melhorar realmente a experiência de quem vem fazer formação aqui e que realmente tudo aquilo que nós podemos oferecer seja gratuito, como por exemplo esta questão de cordialidade e disponibilidade de escutar e ajudar a resolver todo e qualquer problema que os formandos tenham... nós não garantimos...mas também procurando dar um pequeno agrado a quem nos procura, seja por uma pasta de melhor qualidade, ou por uma pequena carta a dar as boas vindas do pessoal a

faculdade, tendo alguma margem para melhorar algumas coisa. Porque esta preocupação com o nosso cliente é importante e podemos ainda melhorá-la.

## **5- Formação Contínua**

### **a) Como surge a Oferta de Formação no SEC (ao nível da coordenação e ao nível da monitoragem dos cursos)**

**RAL** - Esta coordenação é assegurada por um docente e dá origem a uma proposta de formação com um formulário que os docentes preenchem e completam. Depois vai à comissão científica e pedagógica e uma vez aprovado por essa comissão ou até muitas vezes procurando introduzir melhores condições a estas propostas. A partir do curso aprovado terá depois de ser remetido, à Reitoria para a acreditação também pela Universidade do Porto. A partir desse momento ele começa a ser divulgado depois de todo esse processo.

### **b) Quais os critérios de seleção para os formadores dinamizarem a ação de formação**

**RAL** - Estes critérios de seleção são assumidos pelos coordenadores científicos. Realmente os formadores são convidados pelos coordenadores científicos e, portanto, não há um procedimento de contratação e não tem havido necessidade, por exemplo, nós não asseguramos a bolsa de formadores e como esses formadores realizam a sua função nas ações de formação. Não há realmente, nenhum processo formal...temos realmente depois a experiência, de como estas formações decorrem e realizam a sua função nas ações de formação mas não temos um procedimento legal formalizado.

### **c) Quais os critérios de seleção para os formandos frequentarem a ação de formação**

**RAL**- Há um ajustamento que é feito em cada ação de formação no sentido de ser identificado e como temos as formações específicas para os psicólogos, e esta

poderá ser frequentada por outras pessoas, mas aí, todos os formandos passam por processos de candidatura para a ação de formação. Há um envio do currículo e portanto são os formadores que fazem a seleção dos formandos para garantir....Mas a ação que fazemos não é indiscriminada e temos algo de específico e muitas vezes é necessário ter os currículos e selecionar as candidaturas.

**d) De que forma o SEC faz o levantamento das ações de formação para responder as necessidades dos formandos**

**RAL** - Periodicamente nós realizamos um levantamento das necessidades por assim dizer, escutando as necessidades dos formandos que já tiveram algum contacto com o SEC, mas também escutando os docentes da faculdade e procurando também estar atentos àquilo que o mercado da oferta formativa disponibiliza nesta área portanto estando atentos à nossa concorrência e procurando por essa via introduzir algumas formações inovadoras.

**e) Os professores, educadores, psicólogos e outros profissionais durante este ano frequentaram sessões de formação. Entende que a formação contínua produziu efeito nos seus campos profissionais? Qual é a sua opinião referente a esta afirmação.**

**RAL** - A minha opinião é muito positiva e a convicção de que estas mudanças aconteçam porque o feedback que temos dos formandos é genericamente muito positivo. Nós temos esta ficha de avaliação pedagógica provavelmente a pensar noutras formas de ter este feedback mas eu diria que é genericamente muito positivo e sendo que o indicador disso também é, nós vemos que a formandos que vêm fazer uma formação depois vêm fazer outra e portanto há essa sensação de que realmente aquilo que estamos a fazer é útil para os formandos e nós vamos procurando justamente ajustar a oferta formativa para garantir essa utilidade.

**f) Dê o seu parecer à importância atribuída pela Comunidade à formação contínua dos profissionais de educação, de psicologia e de outros campos das ciências sociais e humanas**

**RAL-** A ideia é que esta imagem é muito positiva relativamente ao trabalho do SEC. Eu acho que há este reconhecimento realmente. A formação que fazemos e que é útil a quem a procura e pelo facto de já no último ano termos, mantido o nível de formação que tínhamos em 2010 é um bom indicador que apesar de todos os constrangimentos económicos as pessoas continuam a manifestar disponibilidade para pagar a sua formação contínua e isso realmente eu tomo como um exemplo do reconhecimento dessa utilidade. Se as pessoas não reconhecessem esta utilidade não pagariam e não vinham fazer a formação, mas se elas o fazem é porque reconhecem, por um lado a necessidade que têm, e depois é a mais-valia do que o curso lhes pode dar. Se não acontecesse assim podia justamente haver outras razões para isso não acontecer e no atual contexto esperaria realmente num decréscimo apesar de que as pessoas reconhecem que nós podemos ser úteis, mas podem chegar a um momento que digam: não nós não temos dinheiro para continuar a financiar a nossa formação. Isso, neste momento, nós ainda não o sentimos no SEC e esperemos que não venhamos a sentir durante este 2012.

## **Anexo VI - Guião das Entrevistas**

### **Guião da Entrevista A**

#### **Objetivos Gerais**

- ✘ Conhecer os documentos orientadores do SEC: regulamento interno, despacho, decreto-lei ou um documento oficial que revela a existência deste serviço
- ✘ Conhecer as modalidades de levantamento das necessidades formativas
- ✘ Conhecer a avaliação do SEC ao nível do cumprimento de todos os objetivos identificados na sua Página

- ✖ Conhecer a opinião do diretor da FPCEUP sobre os tipos de formação que melhor se adaptam para responder as necessidades da sociedade atual
- ✖ Identificar possíveis conflitos que o SEC ocasiona ao nível do funcionamento e dos intervenientes da comunidade educativa em que se insere (FPCEUP)

#### **Domínios e dimensões específicas:**

### **Organização e Funcionamento do SEC**

1. O SEC foi criado em 2001. Podia falar um pouco sobre as vantagens da sua criação e deste serviço na FPCEUP.
2. O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direção da faculdade. Qual é a sua opinião relativa a esta afirmação.
3. Interesse social do SEC
4. Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço
5. Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP
6. Como caracteriza a oferta de formação do SEC
7. Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC
8. Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC

### **Condições Físicas**

1. Caracterização do espaço do funcionamento de SEC
2. Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as ações de formação)
3. Recursos materiais

### **Formação Contínua**

1. Dê o seu parecer sobre a importância atribuída a formação contínua de adultos, em particular no campo das ciências sociais e humanas
2. Quais as potencialidades da formação contínua como objetivo da Universidade (que durante muitos anos só tinha como “vocação” organizar formação inicial)

## **Guião da Entrevista B**

### **Objetivos Gerais**

- ✘ Conhecer a história da criação deste Serviço da FPCEUP
- ✘ Conhecer os documentos orientadores do SEC: regulamento interno, despacho, decreto-lei ou um documento oficial que revela a existência deste serviço
- ✘ Conhecer as modalidades de levantamento das necessidades formativas
- ✘ Conhecer a avaliação do SEC ao nível do cumprimento de todos os objetivos identificados na sua Página
- ✘ Conhecer a opinião da responsável sobre os tipos de formação que melhor se adaptam para responder as necessidades da sociedade atual
- ✘ Identificar possíveis conflitos que o SEC ocasiona ao nível do funcionamento e dos intervenientes da comunidade educativa em que se insere (FPCEUP)

### **Domínios e dimensões específicas:**

## **Experiência na Faculdade e no SEC**

1. A quanto tempo trabalha no SEC
2. Como caracteriza a oferta de formação do SEC
3. Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC
4. O clima do SEC também influencia a carreira profissional. Qual é a sua opinião relativa a esta afirmação
5. Como classifica o seu envolvimento na FPCEUP e se reúne condições para a responsabilização deste serviço.

## **Organização do SEC**

1. O SEC foi criado em 2001. Podia falar um pouco sobre a sua criação, quem teve a iniciativa, o regulamento do SEC...
3. Se existe algum documento oficial que sustente ou aprove a existência deste Serviço.

4. O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direção da faculdade.  
Qual é a sua opinião relativa a esta afirmação.
5. Interesse social do SEC
6. Quais as vantagens e desvantagens da introdução do SEC na Faculdade
7. Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço
8. Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC
9. Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP

### **Articulação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

1. Colaboração e cooperação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC
2. Tensões e conflitos dentro da organização do SEC com a FPCEUP.
3. Qual o índice de satisfação dos professores titulares com a existência do SEC.

### **Condições Físicas**

1. Caracterização do espaço do funcionamento de SEC
2. Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as ações de formação)
3. Recursos materiais (salas, equipamento de informática, etc.)

### **Formação Contínua**

1. Os professores e outros educadores durante este ano frequentaram sessões de formação.  
Produziu efeito? Qual é a sua opinião referente a esta afirmação.
2. De do seu parecer da importância atribuída a formação
3. As dificuldades identificadas na realização da formação
4. Quais os critérios de seleção para os formadores dinamizarem a ação de formação
5. Quais os critérios de seleção para os formandos frequentarem a ação de formação
6. De que forma o SEC faz o levantamento das ações de formação para responder as necessidades do cliente?



## **Guião da Entrevista C**

### **Objetivos Gerais**

- ✘ Conhecer a história da criação deste Serviço da FPCEUP
- ✘ Conhecer os documentos orientadores do SEC: regulamento interno, despacho, decreto-lei ou um documento oficial que revela a existência deste serviço
- ✘ Conhecer as modalidades de levantamento das necessidades formativas
- ✘ Conhecer a avaliação do SEC ao nível do cumprimento de todos os objetivos identificados na sua Página
- ✘ Conhecer a opinião do Coordenador sobre os tipos de formação que melhor se adaptam para responder as necessidades da sociedade atual
- ✘ Identificar possíveis conflitos que o SEC ocasiona ao nível do funcionamento e dos intervenientes da comunidade educativa em que se insere (FPCEUP)

### **Domínios e dimensões específicas:**

## **Experiência na Faculdade e no SEC**

1. A quanto tempo trabalha nesta faculdade e no SEC
2. Como caracteriza a oferta de formação do SEC
3. Como caracteriza os formadores e os formandos do SEC
4. O clima da faculdade também influencia a carreira profissional. Qual é a sua opinião relativa a esta afirmação
5. Como classifica o seu envolvimento na FPCEUP e se a faculdade lhe proporciona condições profissionais para a coordenação do SEC

## **Organização do SEC**

1. O SEC foi criado em 2001. Podia falar um pouco sobre a sua criação, quem teve a iniciativa, o regulamento do SEC...
2. Se existe algum documento oficial que sustente ou aprova a existência deste Serviço.

3. O SEC encontra-se ou não organicamente subordinado à direção da faculdade.  
Qual é a sua opinião relativa a esta afirmação.
4. Interesse social do SEC
5. O grau a adesão à formação organizada pelo SEC
6. O nível e as causas de desistência dos formandos
7. Quais as vantagens e desvantagens da introdução do SEC na Faculdade
8. Opinião do trabalho realizado pelos técnicos deste serviço
9. Sugestões para a melhoria do funcionamento do SEC
10. Como classifica o envolvimento do SEC na FPCEUP
11. As dificuldades na realização da formação do SEC

### **Articulação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC**

1. Colaboração e cooperação dos professores da FPCEUP com os técnicos do SEC
2. O que pensa da colaboração dos docentes da faculdade na oferta de formação no SEC (ao nível da coordenação e ao nível da monitoragem dos cursos)
3. Tensões e conflitos dentro da organização do SEC com a FPCEUP.
4. Qual o índice de satisfação dos professores da faculdade com a existência do SEC.

### **Condições Físicas**

1. Caracterização do espaço do funcionamento de SEC
2. Outros espaços para além do SEC (onde ocorrem as ações de formação)
3. Recursos materiais (salas, equipamento de informática)

### **Formação Contínua**

1. Como surge a oferta de formação no SEC (ao nível da coordenação e ao nível da monitoragem dos cursos)
2. Quais os critérios de seleção para os formadores dinamizarem a ação de formação
3. Quais os critérios de seleção para os formandos frequentarem a ação de formação
4. De que forma o SEC faz o levantamento das ações de formação para responder as necessidades dos formandos

5. Os professores, educadores, psicólogos e outros profissionais durante este ano frequentaram sessões de formação. Entende que a formação contínua produziu efeito nos seus campos profissionais? Qual é a sua opinião referente a esta afirmação.
6. Dê o seu parecer à importância atribuída pela Comunidade à formação contínua dos profissionais de educação, de psicologia e de outros campos das ciências sociais e humanas

## **Anexo VII - Divulgação do curso Bullying**

## Anexo VIII - Calendarização do evento formativo

<b>Ação n.º 1</b>	<b>Nº reg. Acreditação /</b>
<b>Designação da Ação:</b> O Bullying e a violência em contexto escolar	
<b>Formador/a(s):</b> Luísa Soares dos Santos / Karina Cardoso	
<b>Modalidade:</b> Curso	<b>Local:</b> FPCEUP <b>Horas:</b> 25:0

DATAS	HORAS	FORMADORES	LOCAL DE REALIZAÇÃO
	INÍCIO      TERMO		
21-05-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
23-05-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
28-05-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
30-05-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
04-06-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
06-06-2012	18:30H - 21:30H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
11-06-2012	18:30H - 22:00H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP
13-06-2012	18:30H - 22:00H	Karina Cardoso Luísa Santos	FPCEUP

## Anexo IX - Proposta do Curso e Conteúdos Programáticos



### PROPOSTA DE CRIAÇÃO, ACREDITAÇÃO INTERNA E CREDITAÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO NA ÁREA DE EDUCAÇÃO CONTÍNUA

#### 1. Unidade Orgânica

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

#### 2. Nome do Curso

Português: O Bullying e a violência em contexto escolar

Inglês: The Bullying and violence in schools

#### Unidade Orgânica

Aprovação pelo Conselho Científico UO	Autorização do Director da UO
Data:	Data:
Informação (Unidade Educação Contínua)	Parecer (Vice-Reitora)
Despacho final (Reitor)	
Data:	

### **3. Área de Formação (cNAEF):**

149-FORMAÇÃO DE PROFESSORES/FORMADORES E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

### **4. Área Científica predominante do curso (FOS):**

149-FORMAÇÃO DE PROFESSORES/FORMADORES E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

### **5. Tipo de Curso**

- ☐ Curso de estudos avançados
- ☒ Curso de especialização
- ☐ Curso formação contínua
- ☐ Unidade de formação contínua
- ☐ Formação livre

### **6. Tipo de diploma ou certificação**

- ☐ Diploma de curso de estudos avançados (+/ou Certidão de curso de especialização e suplemento ao diploma)
- ☒ Diploma de curso de especialização (+/ou Certidão de curso de especialização e suplemento ao diploma)
- ☐ Diploma de curso de formação continua (quando tem 15 ou mais créditos)
- ☐ Certificado de formação continua

### **7. Duração normal do curso (ano, semestre, meses, semanas):**

Horas totais atribuídas: 36 horas

Formação Presencial: 25 horas

Formação autónoma/trabalho do aluno: 11 horas

Início: no decorrer de 2012

## 8. Regime de funcionamento

☐ Diurno

☒ Pós-laboral

☐ Tempo integral

☐ Tempo parcial

☐ e-learning ou b-learning

## 9. objectivos do curso/ unidade de formação:

Análise jurídica/psicológica do fenómeno conhecido como Bullying; A responsabilidade das Escolas; As relações familiares e o Bullying; Sinais de alerta; O papel activo do Professor na prevenção dos comportamentos; A Criminalização do comportamento.

## 10. Competências e Resultados da aprendizagem (Skills and Learning outcomes)

Combater e prevenir o fenómeno; Identificar os sinais de alerta; compreender a problemática sobre a criminalização do Bullying

## 11. Número de créditos necessários à obtenção do diploma ou certificado:

2 ECTS

## 12. Áreas científicas ou de especialização de formação e respectivos créditos:

Quadro N.º 1

Área Científica (FOS)	Sigla	Área de Formação (CNAEF)	Código	Créditos	
				Obrigatórios	Optativos
		Formação de professores/formadores e ciências da educação	149	2 ECTS	

TOTAL			2 ECTS	
-------	--	--	--------	--

### 13. Observações



## 14. plano de estudos e modo de funcionamento

(Unidades curriculares, módulos ou componentes de formação, área científica e de formação, carga horária, ECTS e observações)

Unidades curriculares Ou Unidade(s) de formação/módulo(s)/componentes de formação	Área científica (abreviatura) Opcional (1)	Área de formação (Código CNAEF) Obrigatória (1)	Tempo de trabalho (Horas) (2)		Créditos (ECTS)	Observações (3)
			Total	Contacto		
Agressão e vitimização entre adolescentes em contexto escolar;			7h	2,5h		
Compreender o conceito de violência e de Bullying;			7h	2,5h		
Fatores de risco;			10h	5h		
Formas de protecção;			10h	5h		
Desenvolver atitudes preventivas;			10h	5h		
Possibilidade de Criminalização do comportamento de Bullying.			10h	5h		
<b>Total</b>			<b>54 horas</b>	<b>25 horas</b>	<b>2 ECTS</b>	

(1) Indicando a sigla/ código do item 12 do formulário

(2) Indicar para cada actividade (usando a codificação constante na alínea e) do 3.4 das normas) o número de horas totais. (Ex: Ensino teórico (T); Ensino teórico-prático (TP); Ensino prático e laboratorial (PL); Trabalho de campo (TC); Seminário (S); Estágio (E); Orientação tutorial (OT); Outra (O)

(3) Assinalar sempre que a unidade de formação/módulo ou componente de formação for optativa

## **15. Programa (Preencher anexo 1)**

## **16. Fundamentação do número de créditos atribuídos a cada unidade de formação e /ou Fundamentação do número total de créditos**

Tendo em conta as competências a adquirir e os resultados de aprendizagem dos formandos, considerando que 1 ECTS corresponde a 27 horas de trabalho total do formando, e tendo a presente acção de formação 54 horas no total, o número total de ECTS perfaz 2 ECTS.

## **17. destinatários**

Educadores de infância, Professores do 1º, 2º e 3º ciclo e secundário, entre outros profissionais interessados nesta temática.

## **18. Condições de acesso e candidatura**

Análise curricular se necessário.

## **19. Numerus Clausus e critérios de selecção e seriação**

25 máximo.

## **20. valor da propina**

140 euros

## **21. Comprovação da auto-sustentabilidade do curso**

A Coordenação Científica é assegurada pela Professora Doutora Ariana Cosme, Professora Auxiliar da FPCEUP.

A docência é assegurada pela Karina Cardoso, licenciada em Direito.

Os recursos logísticos são os da FPCEUP, designadamente as salas de aula e os sistemas de projecção.

# ANEXO I

## CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS RESUMIDOS

<b>curso ou Unidade de formação: “O Bullying e a violência em contexto escolar”</b>
<b>Docente responsável: Prof. Doutora Ariana Cosme</b>
<b>OUTRO(S) DOCENTE(S) (SE FOR DOCENTE EXTERNO, PREENCHER ANEXO II – FICHA CURRICULAR DO DOCENTE):</b>
Prof. Doutora Ariana Cosme Dra. Karina Cardoso Dra. Luísa Santos
<b>CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS</b>
Agressão e vitimização entre adolescentes em contexto escolar;  Compreender o conceito de violência e de Bullying;  Fatores de risco;  Formas de proteção;  Desenvolver atitudes preventivas;  Possibilidade de Criminalização do comportamento de Bullying.
<b>OBJECTIVOS, COMPETÊNCIAS E RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</b>
Envolver alunos e professores na resolução dos problemas associados ao fenómeno de Bullying;  Dotar os pais do necessário aconselhamento sobre a problemática do Bullying quer no caso do educando ser vítima, quer seja o agente provocador;  Identificar os sinais de alerta;  Monitorizar comportamentos dentro e fora da sala de aula;  Providenciar o devido acompanhamento a vítimas e provocadores;  Dotar a comunidade no geral da informação necessária sobre o fenómeno e respetivas consequências;

<b>METODOLOGIAS DE ENSINO (AVALIAÇÃO INCLUÍDA)</b>
<p>Metodologia com sessões teóricas e práticas com utilização dos seguintes recursos: Power Point; Projeção de vídeos; Internet)</p> <p>Teste de Avaliação de conhecimentos ou trabalho sobre um tema específico tratado na formação com limite de páginas, no entanto a avaliação também contempla a participação e assiduidade dos formandos.</p> <p>A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.</p>
<b>BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL</b>
<p>"A agressividade na Escola</p> <p>Bullying Um Guia Essencial para Pais" , Jenny Alexander</p>

## Anexo X – Plano de Ação/Cronograma

## **O estágio profissional**

Considerando que o Segundo Ciclo em Ciências da Educação procura contribuir para uma formação interveniente e crítica dos profissionais responsáveis pela coordenação, orientação e apoio à educação, no âmbito de diversas áreas, o estágio é, assim, uma etapa de formação através do qual se pretende, essencialmente, desenvolver uma postura crítica e interventiva face às problemáticas sócio-educativas, a partir de um progressivo enriquecimento teórico que deve questionar as práticas utilizadas.

Deste modo, pretendo que o estágio seja, sobretudo, uma fase onde me poderei confrontar com a minha capacidade de intervir e de reagir face às dificuldades que a realidade do quotidiano me apresenta. Segundo este ponto de vista, este estágio constitui uma interface entre a formação e o exercício profissional que no decurso me deverá proporcionar as condições de independência e de autonomia numa tentativa de encontrar respostas adequadas e criativas às situações que enfrentarei.

Neste sentido, a Instituição na qual onde poderei estagiar será o Serviço para Educação contínua. No que toca a problemática do estágio, esta compreende: a formação em geral e a escrita como uma ferramenta de formação contínua de professores e de outros agentes educativos.

### **Finalidades do Estágio Profissional**

Ao chegar ao fim da licenciatura, ou seja, o primeiro ciclo de formação, com a apresentação do relatório da observação participante, realizada na Associação Lúdica e perante a impossibilidade de não dar continuidade ao trabalho desenvolvido naquela Instituição, embora fosse uma experiência interessante mas por pouco tempo, vejo que neste Segundo Ciclo de formação em Ciências da Educação e no estágio haverá possibilidade e oportunidade de aprofundar a minha aprendizagem, criando espaços e tempos de interação e intervenção interagindo com os/as professores/as de vários níveis de ensino, educadores, psicólogos, alunos e com outros atores educativos.

No entanto, é importante realçar que quando se pretende mudar, é necessário saber exatamente em que direção se pretende ir, definindo bem os caminhos para atingir essa mudança; por isso, é necessário pensar nos escritos como uma ferramenta de formação.

## Objetivos

Na sequência de uma proposta de trabalho no âmbito do estágio profissionalizante no Serviço para Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto, em primeiro lugar pretendo:

- Observar como o serviço de educação contínua organiza cada ação de formação desde a sua conceção;
- Observar e analisar os tipos de formação, foco do programa e estratégias de formação;
- Observar e analisar todo o percurso de formação;
- Analisar documentos, projetos de formação e outros planos de formação em geral;
- Avaliar as sessões de formação;
- Realização de entrevista aos formadores e formandos para o aprofundamento do trabalho se for necessário;

### No segundo momento:

- Participarei e colaborarei numa ação de formação;
- Trabalharei com os formadores ou seja integrarei o trabalho em equipa;
- Orientarei uma sessão de formação e acompanharei toda a ação de formação.

É de salientar que, através da ação de formação onde me integrarei como agente de formação, a minha proposta de trabalho será criar momentos de reflexão em comum, observar e sensibilizar os formandos para refletir sobre o projeto de formação dada, utilizando como instrumento preferencial a escrita.

Quando escrevemos temos referências de factos e pessoas e muita gente. Pessoas que conhecemos e pessoas que apenas existem para além do texto e que talvez nunca cheguemos a conhecer, de facto. A escrita é definida como sendo a arte de escrever. Ela é o processo do registo de caracteres com a intenção de formar palavras e/ou outras construções de linguagem, que pode ser realizada através de qualquer instrumento capaz de fixar marcas numa superfície que o aceite. Escrever é, quase sempre, um processo que necessita de um certo estado de espírito, de solidão, mas nunca é solitário. Por isso os

escritos de formação, devem ser vistos como uma ferramenta reflexiva muito importante, e podem ajudar os educadores, psicólogos, professores e outros agentes educativos na sua carreira profissional.



**Assim, sendo:**

- ✓ Em primeiro, lugar pretende-se que os professores, educadores, psicólogos e outros agentes educativos encontrem um espaço para escreverem sobre si no trabalho ou seja construir o seu diário, porque a escrita é uma forma de legitimação, é uma determinada forma de completar o trabalho, ajudando assim a refletir sobre o seu modo de trabalhar;
- ✓ Em segundo lugar, os escritos de trabalho como instrumentos de formação são importantes para analisar e refletir a própria atividade do trabalho e pois permitirá uma organização do trabalho facilitando o processo de análise;
- ✓ Em terceiro lugar, pretende-se que se criem mecanismos para que os professores, os educadores, psicólogos e outros agentes educativos, possam transformar e refletir sobre o trabalho e sobre o desempenho da ação educativa.

**Sujeitos de Intervenção**

Procurando centrar a intervenção no Serviço para Educação Contínua da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, o meu objetivo será trabalhar com as pessoas no âmbito da formação. Portanto, os sujeitos de intervenção serão os professores, educadores, psicólogos e outros agentes educativos, com o objetivo de organizar uma sessão de formação utilizando a escrita como uma ferramenta de formação.

**Depois do estágio, devo ser capaz de :**

-  Fazer uma proposta de formação para professores, educadores, psicólogos e outros agentes educativos;
-  Organizar uma aula de formação;

🎨 Animar e dinamizar os grupos de formação;

🎨 Pensar em planos de formação;

## **Cronograma**

Tendo em conta que o estágio compreende as 450h, a minha estadia na Instituição será de 4 meses com a permanência de cerca de 28h/semana. Nestes meses começando por referir o mês de Outubro a Dezembro, o interesse será cumprir com o primeiro objetivo:

- Observar como o serviço de educação contínua organiza cada acção de formação desde a sua conceção;
- Observar e analisar os tipos de formação, foco do programa e estratégias de formação;
- Observar e analisar todo o percurso de formação;
- Analisar documentos, projetos de formação e outros planos de formação em geral;
- Avaliar as sessões de formação;
- Realização de entrevista aos formadores e formandos para o aprofundamento do trabalho se for necessário;

De os meados do mês de Dezembro será cumprir com o segundo objetivo:

- ❖ Participar e colaborar numa acção de formação;
- ❖ Trabalhar com os formadores ou seja integrar o trabalho em equipa;
- ❖ Orientar uma sessão de formação e acompanhar toda a acção de formação.



[illegible]

[illegible]

SERVIÇO para a EDUCAÇÃO CONTÍNUA

[www.fpce.up.pt/sec](http://www.fpce.up.pt/sec)

# O Bullying e a violência em contexto escolar

## **Responsável Científica**

Prof.ª Doutora Ariana Cosme

## **Formadoras**

Mestre Luísa Santos

Dr.ª Karina Cardoso

## **Duração**

25 horas (*Pós-laboral*)

A decorrer: 21 de maio a 13 de junho de 2012

Segundas e Quartas, das 18h30 às 21h30

**Propina:** 140€ (regularizável em 2 parcelas)

Valor inscrição: 20€

Curso em processo de acreditação pelo CCPFC para progressão na carreira docente

## **Informações | Inscrições**

**SEC - Serviço para a Educação Contínua**

Tel.: (+351) 22 606 18 90 | Fax: (+351) 22 607 97 25

E-mail: [sec@fpce.up.pt](mailto:sec@fpce.up.pt) | URL: [www.fpce.up.pt/sec](http://www.fpce.up.pt/sec)

